

Johanna Hurmerinta

”SEMMONEN SATEENVARJO SEN KAIKEN YLÄPUOLELLA”

Seinätön työpajatoiminta nuorten valmentautujien
kokemana Loviisassa

Opinnäytetyö
Yhteisöpedagogikoulutus

Marraskuu 2017



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Johanna Hurmerinta	Yhteisöpedagogi (AMK)	Marraskuu 2017
Opinnäytetyön nimi ”Semmonen sateenvarjo sen kaiken yläpuolella” Seinätön työpajatoiminta nuorten valmentautujien kokemana Loviisassa		66 sivua 17 liitesivua
Toimeksiantaja Loviisan kaupungin työllisyyspalvelut		
Ohjaaja Jaakko Pitkänen		
Tiivistelmä <p>Vuonna 2015 Loviisaan perustettiin seinätöntä valmennusta toteuttava Seinätön Paja. Sen pääasialliseen kohderyhmään kuuluvat työikäiset loviisalaiset, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea yli 300 päivää. Seinätön valmennus on työpajatoiminnan muoto, jossa valmennus tapahtuu usein työpajaympäristön ulkopuolella, varsinaisessa työelämässä. Valmennuksesta vastaa työhönvalmentaja.</p> <p>Opinnäytetyön tilaaja oli Loviisan kaupungin työllisyyspalvelut. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, minkälaisia kokemuksia Seinättömän Pajan nuorilla valmentautujilla on toiminnasta ja selvittää heidän tyytyväisyyttään siihen. Lisäksi selvitettiin eroja vastaajaryhmien välisessä tyytyväisyydessä. Nuorten työpajatoimintaa ja nuorten työpajakokemuksia on tutkittu Suomessa paljon. Seinätön valmennus on kuitenkin yksi uusimmista työpajatoiminnan muodoista, eikä siihen osallistuneiden nuorten kokemuksia juurikaan ole vielä tutkittu. Seinättömän Pajan toimintaa ei ollut tutkittu ennen tätä opinnäytetyötä.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on monistrateginen tutkimus, jonka aineisto on kerätty kyselyn ja teemahaastattelun keinoin. Kaikille Seinättömän Pajan alle 29-vuotiaille nykyisille tai entisille valmentautujille tarkoitettuun kyselyyn vastasi 15 henkilöä. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2017. Teemahaastattelut tehtiin toukokuussa 2017, ja niihin osallistui kuusi henkilöä.</p> <p>Tulokset osoittavat, että nuoret valmentautajat ovat pääasiassa erittäin tyytyväisiä Seinättömän Pajan toimintaan. Erityisen tyytyväisiä vastaajat olivat saamaansa tukeen, heikoimmat arviot kohdistuivat työtehtävien koettuun sopivuuteen ja mielekkyyteen. Eroja tyytyväisyydessä on pajajakson tilanteen, alkamisvuosien, sukupuolten, ikäluokkien, ja erilaisten sopimustyyppien välillä. Kokemukset Seinättömästä Pajasta ovat olleet pääosin erittäin positiivisia. Haastateltavat kokivat tärkeäksi työttömyyden ja toimeettomuuden statuksesta irtautumisen, sekä sisällön ja rytmin saamisen arkeen. He kokivat saaneensa tarvitsemaansa tukea. Erittäin positiivisten kokemusten rinnalla esiintyi kuitenkin huolta ja harmistusta työhönvalmentajan kiireisyydestä ja ylityöllistyneisyydestä. Haastateltavat toivoivatkin työhönvalmentajan työhön lisäresursseja. Erityisen positiiviseksi koettiin työhönvalmentajan ammattitaitoinen työote ja kyky kohdata valmentautujat yksilöinä, yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Työhönvalmentajan ammattitaito koettiin syyksi sille, että Seinätön Paja toimii, ja tuottaa valmentautujilleen positiivisia kokemuksia.</p>		
Asiasanat työpajatoiminta, nuorten työpaja, seinätön työpaja, seinätön valmennus		

Author	Degree	Time
Johanna Hurmerinta	Bachelor of Humanities, Community Educator	November 2017
Thesis Title		66 pages 17 pages of appendices
“Sort of an umbrella above it all” Wall-less workshop activity as experienced by young trainees in Loviisa		
Commissioned by		
Loviisa city employment services		
Supervisor		
Jaakko Pitkänen		
Abstract		
<p>Seinätön Paja, founded in 2015, is a wall-less workshop in Loviisa. The activity of the workshop is based on wall-less training, and is targeted primarily at the working age citizens of Loviisa who have been unemployed for over 300 days. Wall-less training is a form of workshop training, in which the training happens outside the workshop walls, in the actual work life. A job coach is responsible for the training.</p> <p>The thesis was commissioned by Loviisa city employment services. The aim was to produce information about what kind of experiences the young trainees of Seinätön Paja have, and to assess their satisfaction in the activity. The differences in the satisfaction between respondent groups were also assessed. Workshops for the youth and specifically the experiences of the young trainees have been studied a lot in Finland. Wall-less workshop activity is one of the newest forms of workshop activity, thus the experiences of its young trainees haven’t really been studied.</p> <p>This thesis is a multiple strategy research, combining a survey and a theme-based interview as the methods of data collection. 15 persons answered the survey, which was aimed at all under 29-year-old current or former trainees of Seinätön Paja. six persons took part in the theme-based interviews. The data was collected between March and May 2017.</p> <p>The results indicate that the young trainees are overall very satisfied with Seinätön Paja and its activity. They are especially satisfied with the support they received while the lowest evaluations were given to the areas considering work tasks. Differences in satisfaction were related to certain factors such as the current state of training, beginning year, gender, age, and different contract types of the trainees. The results of the interviews indicate that the experiences of the young trainees have overall been very positive. The interviewed trainees expressed the importance of being freed of the status of unemployment and idleness, and having content and structure in their daily life. They felt they had gotten the support they needed. On the other hand, the results brought up the worry and displeasure in how busy and overwhelmed with work the job coach was. The interviewed wished for the job coach to get additional resources for their work. Special thanks were given to the job coach’s professionalism and their ability to meet the trainees as individuals, taking their special needs into account. The interviewed felt that the professionalism of the job coach was the reason why Seinätön Paja works, and produces positive experiences.</p>		
Keywords		
Youth workshop, wall-less workshop, wall-less training, workshop activity		

Författare	Utbildningsprogram	Tid
Johanna Hurmerinta	Samhällspedagog (YH)	November 2017
Examensarbetets titel		66 sidor 17 bilagssidor
<p>“Ett sorts paraply över det hela”</p> <p>Den vägglösa verkstadsverksamhet, upplevt av de unga träningsdeltagarna i Lovisa</p>		
Uppdragsgivare		
Lovisa stads sysselsättningstjänster		
Handledare		
Jaakko Pitkänen		
Sammandrag		
<p>År 2015 grundades i Lovisa, den Vägglösa Verkstaden, som baserar sig på vägglös träning. Till verkstadens huvudsakliga målgrupp hör alla Lovisabor som är i arbetsför ålder, och har fått arbetsmarknadsunderstöd i över 300 dagar. Vägglös träning är en ny modell av en arbetsverkstads verksamhet som sker ytterom den traditionella verkstadsmiljön, oftast i det verkliga arbetslivet. Jobbcoachen ansvarar för träningen.</p> <p>Uppdragsgivaren var Lovisa stads sysselsättningstjänster. Syftet var att hämta information om hurdana erfarenheter de unga deltagarna har av den Vägglösa Verkstadens verksamhet och utreda deras belåtenhet om verksamheten. Verkstadsverksamhet för unga och ungas erfarenheter om verksamhet har undersökts mycket i Finland. Däremot finns undersökningar om de unga deltagarnas erfarenheter av den vägglösa verkstadsverksamheten just inte. Den Vägglösa Verkstadens verksamhet i Lovisa hade inte undersökts tidigare före detta examensarbete.</p> <p>Det här examensarbetet är en mångstrategisk undersökning. Materialet är samlat via en enkät och temaintervjuer. På enkäten som berörde alla under 29 åriga, nuvarande eller tidigare deltagare vid Vägglösa Verkstaden, svarade 15 personer. I de individuellt utförda temaintervjuerna deltog sex personer. Materialet är samlat ihop mellan mars och maj 2017.</p> <p>Resultaten visar att de unga deltagarna i huvudsak är ytterst nöjda med den Vägglösa Verkstadens verksamhet. Speciellt nöjda var de med det stöd de fått, medan de lägsta värderingarna riktades till arbetsuppgifternas lämplighet och meningsfyllighet. Skillnader mellan hur nöjd man kände sig, hittades i verkstadsperiodens begynnelseår, kön, åldersgrupp och olika avtalstyper emella. Från resultatet av intervjumaterialet kan man säga att de ungas erfarenheter av den Vägglösa Verkstaden, huvudsakligen var mycket positiva. De intervjuade kände det viktigt att komma bort från den stämplande arbetslösa och överksamhetsliga status man fått, samt att få rytm och innehåll till vardagen. De kände att de hade fått behövligt stöd till detta. Vid sidan om de positiva erfarenheterna, fanns det dock bekymmer och frustration över jobbcoachens brådska och arbetsöverbelastning. De intervjuade önskade också tilläggsresurser för jobbcoachens arbetsuppgifter. Speciellt tack fick ändå jobbcoachen för sitt professionella arbetstag och sin förmåga att bemöta deltagarna som individer och beakta deras individuella behov. De intervjuade kände för att det berodde på jobbcoachens yrkeskunskap, att den Vägglösa Verkstaden fungerar, och producerar positiva erfarenheter.</p>		
Nyckelord		
Ungdomsverkstad, vägglös verkstad, vägglös träning, verkstadsverksamhet		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	NUORTEN TYÖPAJATOIMINTA SUOMESSA.....	2
2.1	Työpajan määritelmä	2
2.2	Työpajatoiminnan kehitys 1980-luvulta nykypäivään.....	3
2.3	Työpajatoiminta nyky-yhteiskunnassa	5
2.4	Valmennus työpajoilla	7
2.5	Aiempia tutkimuksia nuorten työpajakokemuksista.....	9
3	SEINÄTÖN VALMENNUS.....	10
3.1	Seinättömän valmennuksen taustat ja käytännöt	10
3.2	Seinättömän valmennuksen kuusi vaihetta	12
3.3	Seinäton valmennus Loviisassa – Seinätön Paja	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen kohde	18
4.2	Tutkimuksen menetelmävalinnat.....	19
4.2.1	Tutkimuksen monistrategisuus	19
4.2.2	Kysely	20
4.2.3	Teemahaastattelu.....	20
4.3	Aineistonkeruuprosessin eteneminen	21
4.3.1	Kyselyn toteutus.....	22
4.3.2	Teemahaastattelun toteutus	23
4.4	Tutkimusaineistojen analyysi	24
4.5	Tutkimuksen eettisyys	26
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
5.1	Nuorten valmentautujien tyytyväisyys Seinätömän Pajan toimintaan	29
5.2	Erot tyytyväisyydessä vastaajaryhmittäin.....	30
5.2.1	Pajajakson tilanteen mukaan.....	30
5.2.2	Aloititusvuoden mukaan	31
5.2.3	Ikäluokan mukaan	32
5.2.4	Pajajakson rakentumisen mukaan	33
5.2.5	Sukupuolen mukaan.....	35
5.3	Nuorten valmentautujien kokemukset Seinätömän Pajan toiminnasta.....	36

5.3.1	Työttömyyden ja toimeettomuuden koettu leimaavuus.....	36
5.3.2	Kokemukset ohjautumisprosessista	37
5.3.3	Kokemukset pajajakson aikana.....	39
5.3.4	Kokemukset valmennuksen sisältämästä ohjauksesta ja tuesta	44
5.3.5	Pajajakson myötä koetut muutokset elämässä	48
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	52
6.1	Tulokset ja pohdinta	52
6.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	58
6.3	Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset.....	60
	LÄHTEET	63
	LIITTEET	
1	Kysely, suomenkielinen	
2	Kysely, ruotsinkielinen	
3	Teemahaastattelurunko	
4	Motivaatiokirje, suomenkielinen	
5	Motivaatiokirje, ruotsinkielinen	
6	Suostumus haastatteluun	

1 JOHDANTO

Nuorisotyöttömyys ja nuorten syrjäytyminen ovat olleet 2010-luvun ajan vahvasti esillä olevia ilmiöitä, joiden vaikutukset koskettavat maamme laajasti. Yhteiskunnallisella tasolla voidaan havaita keskustelua nuorten syrjäytymisestä, keinoista sen ehkäisemiseksi, ja ratkaisujen löytämisestä jo ilmeneviin ongelmiin. Seinättömästi toteutettu toiminta tuntuu olevan erittäin ajankohtaista, ja yhteiskunnan muutosten myötä seinätön toimintamalli vaikuttaisi yleistyvän monen palvelun yhteydessä.

Työpajatoiminta on nuorisotyön muoto, joka on vakiinnuttanut 1980-luvulta alkaen asemansa Suomessa. Se syntyi työmuodoksi ehkäisemään nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta, ja on nykyisin yksi tunnustetuimmista osallisuutta ja sosiaalista vahventumista tukevista nuorisotyön työmuodoista. Toiminta on muovautunut vastaamaan yhteiskunnan, ja erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien tarpeita jatkuvasti kehittyen ja uusia toimintamuotoja synnyttäen. Seinätön työpajatoiminta on yksi uusimmista työpajatoiminnan muodoista. Käytännössä seinättömän valmennuksen ero perinteiseen työpajavalmennukseen on sen sijoittuminen työpajan seinien ulkopuolelle, varsinaiseen työelämään. Seinätön työpajatoiminta toteuttaa osaltaan vuonna 2013 voimaan tullutta nuorisotakuuta, joten opinnäytetyön aihe on tältä osin yhteiskunnallisesti merkittävä. Aiheesta ajankohtaisen tekee myös seinättömän työpajatoiminnan tuoreus työpajatoiminnan kentällä: Valtakunnallisen työpajayhdistyksen ensimmäinen julkaisu aiheesta on vuodelta 2013 (ks. TPY 2013) eikä seinättömästä työpajatoiminnasta ole juurikaan aiempaa tutkimustietoa.

Tämän opinnäytetyön tilaaja on Loviisan kaupungin työllisyyspalvelut. Opinnäytetyössä tehty tutkimus kohdistuu Loviisassa seinätöntä valmennusta toteuttavaan Seinättömään Pajaan, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2015. Opinnäytetyöni on ensimmäinen palveluun kohdistuva tutkimus. Tarve tutkimukselle nousi tilaajan toiveesta selvittää Seinättömän Pajan nuorten valmentautujien toimintaan kohdistuvia kokemuksia ja tyytyväisyyttä. Tyytyväisyyttä, ja vastaajaryhmien välisiä eroja tyytyväisyydessä selvitettiin kyselyllä. Kokemuksia selvitettiin teemahaastattelulla. Aineistonkeruu on toteutettu maaliskokuussa 2017.

Aiemmat tutkimukset nuorten työpajakokemuksista ovat osoittaneet, että nuoret kokevat työpajatoiminnan positiivisena ja monella tapaa itsetuntemusta vahvistavana ja tukevana kokemuksena elämässään. Sosiaalisen vahvistamisen mittarin (Sovari) ensimmäisten tulosten mukaan valmentautujat ovat erittäin tyytyväisiä työpajatoimintaan. Aiemmissa tutkimuksissa (esim. Pietikäinen 2005, 229–231; Jerohin 2012, 87–88) työpaja fyysisenä ympäristönä on koettu yhdeksi tärkeistä positiivisten kokemusten mahdollistajista. Tutkimukseni myötä onkin mielenkiintoista nähdä, jatkavatko Seinättömän Pajan nuorten valmentautujien kokemukset ja tyytyväisyyden taso tätä työpajatoiminnalle tyypillistä positiivisten kokemusten linjaa, vai löytyykö toiminnan painottuessa varsinaisen työpajaympäristön ulkopuolelle enemmän soraääniä.

2 NUORTEN TYÖPAJATOIMINTA SUOMESSA

2.1 Työpajan määritelmä

Vuoden 2017 alusta voimaan astuneessa nuorisolaissa nuorten työpajatoiminnan tehtäväksi on määritelty ”valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun tarvitsemaansa palveluun”. Lain mukaan valmennus tapahtuu tekemällä työtä tai työtoimintaa valmentautujan omien edellytysten mukaan. Valmennuksen tavoitteena on parantaa elämänhallintataitoja, edistää nuoren kasvua, itsenäistymistä ja osallisuutta yhteiskuntaan. (Nuorisolaki 21.12.2016/1285.) Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) määritelmän mukaan työpaja on sosiaalinen yhteisö, joka työnteon, tekemällä oppimisen, ja siihen liittyvän valmennuksen keinoin pyrkii parantamaan nuoren arjenhallintataitoja, sekä kykyä ja valmiuksia kouluttautua tai työllistyä (Työpajatoiminta Suomessa 2016). Nuorten työpajatyöskentely on heidän omien edellytystensä mukaista, ja työskentely tapahtuu yksilöllisesti sovitun määräajan puitteissa (OKM 2014, 2).

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (TPY) kertoo sivuillaan työpajojen työmetodin perustuvan tekemällä oppimiseen (Työpajatoiminta Suomessa 2016). Tekemällä oppiminen on keskeisessä roolissa työpajoilla tapahtuvassa valmennuksessa: konkreettinen tekeminen ja siitä saatava palaute mahdollistavat sen, että valmentautuja tulee myös itse tietoiseksi omasta osaamisestaan, kyvyistään ja vahvuuksistaan (Huumonen 2014, 11). Työpajatoimintaan liittyy käytännön tekemisen lisäksi erilaisia menetelmiä, kuten

osaksi toimintaa vakiintuneet työ- ja yksilövalmennus (Työpajatoiminta Suomessa 2016), joita on käsitelty tarkemmin luvussa 2.4.

Palvelujärjestelmien välimaastot, sektorien reuna-alueet ja niiden väliset rajapinnat ovat työpajatoiminnan toimialueita (Huumonen 2014, 46). Työpajatoiminta onkin parhaimmillaan monialaisessa ja -ammattillisessa yhteistyössä tapahtuvaa, sektorien välille siltaa rakentavaa toimintaa. Huumonen (mts. 58) mainitsee monialaisen ja -ammattillisen yhteistyön olevan työpajojen vahvuus, ja sektori- ja organisaatorajat ylittävän kumppanuuden lisäävän työpajatoiminnan tuloksellisuutta. Monialainen yhteistyö mahdollistaa kattavan, valmentautujan kaikille elämän osa-alueille ulottuvan valmennuksen, joka tukee kokonaisvaltaista voimaantumista.

Kinnusen (2016a) mukaan työpajatoiminnan ja siinä tapahtuvan valmennuksen yksi keskeisistä tavoitteista on valmentautujan sosiaalinen vahvistuminen, johon pyrkivää toimintaa kutsutaan sosiaalisesti vahvistamiseksi. Sosiaalinen vahvistuminen tarkoittaa sosiaalisten-, arjenhallinnallisten-, ja elämänhallinnallisten taitojen tukemisen kautta tapahtuvaa eri elämän osa-alueiden osallisuuden lisääntymistä sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. (Kinnunen 2016a, 6–7.) Sosiaalisen vahvistumisen perusta rakentuu myönteisistä kokemuksista työtehtävissä, työpajalla tapahtuvasta valmennuksesta ja yhteisöllisyydestä (mts. 4). Sosiaalinen vahvistuminen toimii syrjäytymistä ehkäisevänä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia edistävänä tekijänä (mts, 6–7).

2.2 Työpajatoiminnan kehitys 1980-luvulta nykypäivään

Työpajatoiminta on vakiinnuttanut asemansa Suomessa yhtenä tunnustetuimmista osallisuutta ja sosiaalista vahvistumista tukevista nuorisotyön muodoista aina 1980-luvulta alkaen, jolloin se syntyi tavoitteenaan ehkäistä nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta (Komonen 2007a, 1). Työpajatoiminta ei kuitenkaan ole pelkästään suomalainen ilmiö, vaan siitä löytyy esimerkkejä ympäri Eurooppaa. Suomalaisen työpajatoiminnan juuret ovatkin 1980-luvun puolivälissä alkunsa saaneessa brittiläisessä työpajamallissa, joka on samoin tavoin epävirallista ja joustavaa kuin suomalainenkin työpajatoiminta. (Nyyssölä 1999, 10–11.)

Pekkalan (2004) mukaan ensimmäisenä työpajana pidetään Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen työpajaa, joka perustettiin vuonna 1983 (Komonen 2007a, 11). Räisänen (1988) kertoo 1980-luvun työpajatoiminnan tavoitteiden sisältäneen elinkeinotoiminnan edistämisen ja yrittäjäksi valmentamisen ja työpajat olivat yksi yrittäjäkoulutuksen keino, jossa valmentautujat nähtiin potentiaalisina yrittäjinä ja heidän ongelmiinsa pureuduttiin yksilöllisesti (Komonen 2007a, 12). Hassisen (2007a, 55) mukaan toiminnan alkuaikoina työpaja oli paikka, jossa nuorelle tarjottiin työpaikka puoleksi vuodeksi ”ilman mitään suurempaa päähkäilyä metodeista ja pedagogiasta”.

1990-luku oli aikaa, jolloin pajat vakiintuivat osaksi kaupunkien ja kuntien nuorten tukipalveluja. Niiden keskeisenä tehtävä oli tukea nuorten mahdollisuuksia uudelleenkoulutukseen tai työelämään (Pohjantammi 2007, 7). Suomen liittyessä EU:n jäseneksi vuonna 1995 myös työpajojen määrä kasvoi räjähdysmäisesti. Aiemmin pääasiassa kunnan rahoituksen varassa olleet työpajat saivat nyt tuekseen ESR-rahoituksen (Euroopan sosiaalirahasto), joka nosti työpajojen määrän alle sadasta kolmeensataan viiteenkymmeneen. Vaikka hankerahoituksella pyrittiin kehittämään ja vakinaistamaan toimintaa, ei se käytännössä toteutunut. Työpajoja syntyi leimaamaan väliaikaisuuden kulttuuri, jossa toiminnan vetäjät ja ohjaajat vaihtuivat tiuhaan. (Hassinen 2007a, 55.) Huumosen (2014, 13) mukaan näihin aikoihin työpajakenttä alkoi kuitenkin järjestäytyä ja vuonna 1997 perustettiin kentän ammattilaisten toimesta TPY, jonka tavoitteena on kehittää työpajatoimintaa ja sosiaalisen työllistämisen toimialaa.

Kohderyhmänä oli jo 1990-luvulla syrjäytymisvaarassa olevat nuoret. Korkeasta nuorisotyöttömyysasteesta huolimatta pajanuorilla oli pääsääntöisesti ammattitutkinto, joten koulutukseen ohjauksen sijaan nuoret tarvitsivat työpajoilta ensisijaisesti mahdollisuutta työkokemukseen ja työelämään tutustumiseen. (Nuorten työpajatyöryhmän...2004, 10.) Kaikessa ikävyyydessään 1990-luvun alun lama edesauttoi työpajatoiminnan kasvua ja yleistymistä maassamme, sillä sen myötä työpajatoiminnasta muodostui yksi merkittävimmistä suomalaisen työvoimapolitiikan nuorille suunnatuista toimesta. Kun 1990-luvulla työpajatoiminta oli ns. hätäensiapua nuorten työllistämiseksi, 2000-luvulle tultaessa toiminnan perusajatus muuttui painottamaan työssä oppimista, yksilöllistä valmennusta ja kuntouttavaa työotetta. (Komonen 2007b, 429.)

Nuorisotyöttömyyden helpottaessa pajoille alkoi vähitellen ohjautua myös nuoria, joilla ammattiopinnot olivat keskeytyneet. Riippumatta siitä oliko pajalle ohjautuvalla nuorella ammattitutkintoa vai ei, yhdisti heitä vaikeus työllistyä. Tämän huomattiin kumpuavan pohjimmiltaan pulmista arjenhallintataidoissa. Tähän arjenhallintataitojen tukemisen tarpeeseen kehittyi henkilökohtaisen yksilöohjauksen menetelmä, joka nousi toiseksi keskeiseksi menetelmäksi työohjauksen rinnalle. (Nuorten työpajatyöryhmän...2004, 10.)

2000-luvulla työpajatoiminnassa tapahtui muutoksia kohderyhmässä, toiminnan ja toimijoiden ammatillistumisessa ja vakinaistumisessa rahoitusmuutosten myötä. Valmentautujakunta muuttui 2000-luvulla entistä monimuotoisemmaksi. Työpajoille ohjautui aiempaa enemmän nuoria, joilla oli vaikeuksia koulutuksen tai työllistymisen lisäksi myös tulevaisuuden suunnittelun valmiuksien kanssa. Uuden valmentautujaryhmän muodostivat myös koulupudokkaat ja pitkäaikaistyöttömät, työkyvyn parantamisen tarpeessa olevat nuoret, sekä ylioppilaat jotka tarvitsivat apua sopivan ammatillisen koulutuksen löytämisessä. Myös ikähaitari valmentautujien kesken laajentui nuorimpien ollessa 13-vuotiaita, ja vanhimpien noin 60-vuotiaita. Uudet ryhmät uusine monimuotoisine tarpeineen synnyttivät myös tarpeen aiempaa monipuolisemmalle ja ammatillisemmalle osaamiselle työpajojen valmentajien taholla. (Nuorten työpajatyöryhmän...2004, 10.)

2010-luvulle tultaessa Suomi oli jälleen ajautunut syvän taloudellisen laman aikaan. Kapasen (2010, 1) mukaan on puhuttu 1990-luvun laman uudelleen elämisestä, sillä erotuksella että taantuma ja lama ovat tällä kertaa globaalia luokkaa. Vaikutukset näkyvät yhteiskunnan ja palvelurakenteiden muutoksina, yleisenä epävarmuutena, irtisanomisina ja uusien työpaikkojen puutteena. Nuorisotyöttömyys on noussut tasaisesti 2010-luvun ajan. Tästä kertoo nuorten (alle 29-vuotiaiden) työttömien työnhakijoiden määrä. Vuoden 2015 tilastoista käy ilmi, että työttömien nuorten määrä on yli kaksinkertaistunut vuoteen 2008 verrattuna. Vuonna 2008 työttömiä nuoria oli 41 300, kun taas vuonna 2015 vastaava luku oli 84 500. (OKM 2016, 10.)

2.3 Työpajatoiminta nyky-yhteiskunnassa

Vuoden 2017 alussa voimaan on astunut uusi nuorisolaki, jonka myötä työpajatoiminta on ensimmäistä kertaa määritelty laissa. Se määritellään uuden nuorisolain luvussa 4.

Työpajojen tuottamia valmennuspalveluja ohjaavat laki kuntouttavasta työtoiminnasta, laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta ja vuonna 2015 voimaan tullut sosiaalihuoltolaki (Keskeisiä lakeja ja ohjeita 2017). Työpajatoiminta nykyisessä muodossaan sijoittuu julkiselle sektorille sosiaalialan palveluiden, terveydenhuollon, nuorisotyön, avointen koulutus- ja työmarkkinoiden välimaastoon (OKM 2014, 1; OKM 2016, 30; Rautio 2014).

Vuonna 2013 voimaan astunut nuorisotakuu on tuonut oman lisänsä nuorten työpajatoimintaan ja siihen kohdistuviin odotuksiin. Nuorisotakuulla tarkoitetaan sitä, että kaikille alle 25-vuotiaalle nuorille ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun he ovat ilmoittautuneet TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi. Lisäksi nuorisotakuuseen kuuluva koulutustakuu tarkoittaa, että jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan koulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuskoulutuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavalla. (Nuorisotakuu auttaa...2016.) Nuorisotakuu on siis osaltaan nostanut myös työpajatoiminnan painoarvoa poliittisessa päätöksenteossa, ja luonut kunnille paineita kehittää työpajatoimintaa vastaamaan nuorisotakuun tavoitteita (Ervamaa 2014, 8).

TPY:n vuonna 2017 julkaiseman esitteen mukaan Suomessa toimii yhteensä noin 260 työpajaa (Esite työpajatoiminnasta 2017). Vuonna 2016 valtionavustuksin tuettua työpajatoimintaa oli 265 kunnassa. Työpajoilla työskenteli henkilötuntivuosina laskettuna 1826 valmentajaa. Työpajatoimintaa toteutetaan nykyisin hyvin monenlaisissa valmennusyksiköissä, joiden toiminnassa on erilaisia painopisteitä. Työpajatoiminta 2016 -esitteessä on mainittu seuraavia valmennusyksiköitä. Sulkeissa on kunkin valmennusyksikkötyypin määrä Suomessa: puu ja rakennus (135), tekstiili (114), starttivalmennus (111), kiinteistöhuolto ja muu kunnossapito (98), siivous (79), tuotemyymälä (78), kahvila ja ravintola (77), kuljetus (74), seinätön paja (69), kierrätys (64), metalli (63), media ja mainonta (53), alihankinta- ja kokoonpanotyö (50), tietotekniikka (47), taide ja kulttuuri (46), toimisto (38), auton huollot ja korjaukset (35), kotipalvelut (26), pesulapalvelut (23), sähkö- ja elektroniikkaromun purku (21) ja muu (75). (Työpajatoiminta 2016.) Voidaan siis todeta, että työpajatoimintaa ja -valmennusta toteutetaan nykyisin hyvin monin tavoin. Valmennusyksiköitä tarkasteltaessa on huomioitava, että yksi työpaja saattaa pitää sisällään useamman valmennusyksikön. (Työpajatoiminta 2016.)

Työpajojen valmentautajat ovat kaikenikäisiä nuoria ja aikuisia, jotka tarvitsevat tukea koulutukseen ja työelämään kiinnittymiseen liittyvissä asioissa (Esite työpajatoiminnasta 2017). Työpajatoiminta 2016 -esitteestä käy ilmi, että vuonna 2016 työpajatoimintaan osallistui 25 770 valmentautujaa, joista naisia oli 40 % ja miehiä 60 %. Valmentautujista 14 870 oli nuoria, eli alle 29-vuotiaita. Esitteestä käy myös ilmi, että valmentautujien määrä on tasaisesti kasvanut, ja yli kaksinkertaistunut vuodesta 2007 vuoteen 2016. Työpajojen alle 29-vuotiaista valmentautujista suurin osa ohjautuu työpajalle työvoimahallinnon (35 %) tai nuorisotyö ja sosiaali- ja terveystoimen (28 %) kautta. Lisäksi työpajalle ohjaudutaan oppilaitosten (9 %), muiden viranomaisten (2 %) ja muiden tahojen (21 %) kautta. (Työpajatoiminta 2016.)

2.4 Valmennus työpajoilla

Työpajatoiminnassa on jo pitkään puhuttu valmennuksesta, valmentajasta ja valmentautujasta ohjauksen, ohjaajan ja ohjattavan sijaan. Pekkalan (2004, 22) mukaan valmennuksessa on kyse ohjausta suunnitelmallisemmasta ja tavoitteellisemmasta prosessista, joka on kokonaisvaltaisempi ja osallistavampi kuin ohjaus. Valmennuksessa asiakas ei ole vain ulkopuolisen ohjauksen kohde, vaan myös itse aktiivinen toimija. Siksi työpajojen asiakkaista käytetään nimitystä valmentautuja; hän on tekijä eikä toiminnan kohde. Valmentautuja -termi kuvailee hyvin valmentaja-valmentautuja -suhteen vuorovaikutuksellisuutta ja konstruktivistista luonnetta. Valmennuksessa tapahtuu lisäksi sekä molemminpuolista arviointia ja palautteen antoa, sekä prosessin dokumentointia, jota ei ohjauksessa yleensä tapahdu. Dokumentointi ja kokemusten jakaminen mahdollistavat sen, että valmentautuja tulee myös itse tietoiseksi omasta kehitysprosessistaan, joka mahdollistaa valmennuksen tuloksellisuuden (mts. 26).

Työpajavalmennuksen keskeisenä apuvälineenä toimii valmennussuunnitelma, jonka valmentaja laatii yhdessä valmentautujan kanssa työpajavalmennuksen alkaessa. Valmennussuunnitelmaan kirjataan pajajaksolle asetetut tavoitteet, ja sen avulla voidaan seurata ja arvioida valmentautujan edistymistä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Valmennussuunnitelman tekemisellä varmistetaan myös, että valmentautujan yksilölliset tarpeet tulevat huomioiduiksi ja kirjatuiksi valmennussuunnitelmaan. (Huumonen 2014, 32–34.)

Valmennus eroaa ohjauksesta myös työpajan työntekijöiden erikoistumisen myötä. Aiemmin työpajan työntekijät nähtiin ”multipersoonallisuuksina”, eli yhdellä työntekijällä oli monen työntekijän roolit (Pekkala 2004, 21). Työpajatoiminnan tavoitteenmukaisuuden kannalta on ollut merkittävää ymmärtää, että työtehtäviä täytyy eriyttää, eikä yhden ihmisen ole järkevää olla vastuussa useasta valmennusprosessin osa-alueesta. Tämän oivalluksen myötä työpajavalmennus on eriytetty työ- ja yksilövalmennukseksi, joita ihannetilanteessa toteuttavat eri henkilöt. (Mts 23.)

Työvalmennus

Työvalmennusta toteuttaa työvalmentaja. Se on valmennuksen muoto, jossa valmentautujan yksilölliset tarpeet ja valmiudet huomioon ottaen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistetään yksilön työkykyä työnteon avulla (Pekkala 2004, 11). Työvalmennus antaa valmentautujalle mahdollisuuden kehittää työelämässä tarvittavia tietoja, taitoja ja osaamista, sekä saa aikaan onnistumisen kokemuksia (mts. 29), jotka puolestaan vahvistavat valmentautuja käsitystä itsestään kykenevänä yksilönä. Komosen (2007b, 433) mukaan työvalmennus on toinen työpajatoiminnan perustehtävistä yksilövalmennuksen rinnalla. Pekkala (2004, 26) nimeää työvalmennuksen yhdeksi tehtäväksi tukea yksilövalmennusta tuottamalla tietoa valmentautujan edistymisestä päivittäistä toimintaa havainnoimalla ja arvioimalla. Työvalmentajan on tärkeää keskustella yksilövalmentajan kanssa arjen tilanteista ja työvalmennuksen kautta tehdyistä havainnoista.

Yksilövalmennus

Yksilövalmennus on yksilövalmentajan toteuttamaa, osaltaan työvalmennusta tukevaa toimintaa, jonka avulla perehdytään valmentautujan tilanteeseen kokonaisvaltaisesti, monialaista yhteistyötä hyödyntäen (Rautio 2016). Monialaiseen yhteistyöverkostoon voi Pekkalan (2004, 31) mukaan kuulua esimerkiksi sosiaali-, terveys-, koulutus-, ja työllisyyspalveluiden asiantuntijoita. Yksilövalmennus pyrkii tukemaan yksilön toimintakykyä ja arjen hallintaa. Työpajojen valmentautujilla voi olla haasteita monilla elämän osa-alueilla, ja he tarvitsevat laaja-alaista tukea, jota on hyvin vaikea toteuttaa työvalmennuksen yhteydessä. (Mts. 30.) Komosen (2007b, 434) mukaan yksi työpajojen tehtävistä on yksilöllistä työotetta ja asiakaslähtöisyyttä painottaen saada valmen-

tautuja omasta elämästään vastuussa ja osallisena olevaksi aktiiviseksi toimijaksi. Yksilövalmennus tarttuu tähän tehtävään, ja pyrkii pysäyttämään jo ehkä alkaneen syrjäytymisen ja osallisuuden puutteen varhaisessa vaiheessa.

2.5 Aiempia tutkimuksia nuorten työpajakokemuksista

Seinäntöntä työpajatoimintaa on toistaiseksi tutkittu hyvin vähän, eikä Loviisassa toimivan Seinättömän Pajan toimintaa ole ennen tähän opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta tutkittu lainkaan. Nuorten työpajatoimintaa yleisemmin on kuitenkin Suomessa tutkittu paljon, ja erityisesti nuorten kokemukset toiminnasta ovat olleet kiinnostuksen kohteena. Aiheesta on tehty paljon eritasoisia opinnäytetöitä, artikkeleja ja julkaisuja. Nuorten työpajatoimintaan kohdistuvista kokemuksista on vuodesta 2016 alkaen tutkittu Sovari-mittarilla.

Sovari on TPY:n työpajatoiminnalle ja etsivälle nuorisotyölle kehittämä mittari, jolla asiakkaiden nettikyselynä tapahtuvan itsearvioinnin pohjalta tuotetaan tietoa palveluiden laadusta ja vaikutuksista, erityisesti asiakkaiden sosiaalisen vahvistumisen näkökulmasta (Laadullinen mittaristo (Sovari) 2017). Sovarin avulla saadaan kerättyä sekä organisaatiokohtaista että valtakunnallista aineistoa (Kinnunen 2016a, 8). Sovarin ensimmäisten valtakunnallisten tulosten mukaan työpajojen valmentautujat ovat yleisesti ottaen erittäin tyytyväisiä työpajatoimintaan. Yksilövalmennus on tuloksissa arvioitu erityisen hyväksi. Valmentautujista suurin osa luottaa valmentajiinsa, ja kokee saavansa heiltä tarvitsemaansa tukea ja ohjausta. (Kinnunen 2016b, 4.)

Yksi nuorten kokemuksista kertovissa tutkimuksissa esiin nousevista teemoista on eri elämän osa-alueilla tapahtuva voimaantumisen ja eheytyminen sekä psyykinen hyvinvointi. Pro gradu -tutkielmassaan Helena Seppä (2013) on tutkinut nuorten kokemuksia tarkoituksenaan muun muassa selvittää nuorten työpajatoiminnalle antamia merkityksiä. Tutkielman tuloksista käy ilmi, että nuoret ovat kokeneet työpajatoiminnan vaikuttaneen positiivisesti mielenterveyteen, auttaneen päihdeongelmien ratkaisemisessa ja parantaneen sosiaalisia taitoja (Seppä 2013, 63). Niin ikään nuorten kokemuksia työpajajakson ajalta Pro gradu -tutkielmassaan tarkastelleen Minna Jerohinin (2012) mukaan nuorten kokemuksista välittyy omanarvontunnon lisääntyminen, ja samanarvoisuuden tunne muiden ihmisten kanssa. Nuoret ovat kokeneet työpajan ilmapiiriin erilaisuutta hyväksyväksi, joka on mahdollistanut samanarvoisuuden tunteen. Sepän (2013) tavoin

myös Jerohin mainitsee nuorten sosiaalisten taitojen parantuneen heidän oppiessa tervettä itsekkyyttä, ja rohkeutta käsitellä sosiaalisia tilanteita. (Jerohin 2012, 90–93.)

Toinen nuorten kokemuksista esille nouseva teema on työpajan ja sen valmentajien tarjoaman yksilöllisen tuen merkityksellisyys nuorille. Seppä (2013) kertoo nuorilla olleen negatiivisia kokemuksia viranomaissuhteista (esim. sosiaalitoimi, TE-toimisto), eivätkä he kokeneet saaneensa niistä tarvitsemaansa tukea ja ymmärrystä. Työpajaa ei kuitenkaan samalla lailla koettu viranomaistoimintana, vaan sitä pidettiin vapaamuotoisempaa ja yksilölliset tarpeet paremmin huomioon ottavana (Seppä 2013, 66–70). Nuoret kokivat yksilövalmentajan erityisen merkitykselliseksi tuen, ohjauksen ja neuvonnan antajaksi, jopa vanhemman kaltaiseksi hahmoksi joka ehkä muuten on jäänyt puuttumaan. (Mts. 67–69.) Myös Jerohinin (2012) mukaan suurin osa nuorista koki saaneensa työpajan kautta tarvitsemaansa tukea, apua, ja kannustusta, ja yksilövalmennuksen koettiin vastanneen kunkin nuoren yksilöllisiin tarpeisiin. Myös se, että nuoria tukeneet henkilöt olivat jatkuvasti ja helposti saatavilla, nähtiin myönteisenä asiana. (Jerohin 2012, 88.)

Reetta Pietikäinen (2005) esittelee pro gradu –tutkielmansa pohjalta tekemässään artikkelissa työpajatoimintaan osallistuneiden nuorten polkua aikuisuuteen. Artikkelissa aikuistumisen prosessin teemaa lähestytään nuorten työpajatoiminnan, työvoimapolitiittien käytäntöjen, työttömyyden ja koulutuksen sekä työnteolle annettujen merkitysten kautta. Tutkielman aineisto koostuu yhteensä 22 nuoren haastatteluista, jotka tapahtuivat kuudessa ryhmähaastattelussa. (Pietikäinen 2005, 219–220.) Tuloksissaan Pietikäinen (2005) on tulkinnut nuorten haastattelupuheesta nousseita teemoja ja subjektiivisia merkityksenantoja, joista muotoutuu kollektiivisia merkitysrakenteita. Merkityskokonaisuuksia hän nimeää nuorten orientaatioiksi. Nämä orientaatiot ilmentävät sitä, miten nuoret kokevat pajatoiminnan, elämäntilanteensa ja aikuistumisen, mielenkiinnonkohteensa, sekä minkälaisia suunnitelmia ja toiveita nuorilla on tulevaisuudelle. (Pietikäinen 2005, 222–223)

3 SEINÄTÖN VALMENNUS

3.1 Seinättömän valmennuksen taustat ja käytännöt

Kautta työpajatoiminnan historian ovat työelämäkentän, työtapojen ja yhteiskunnan muutokset luoneet tarpeen laajentaa myös työpajatoimintaa. Vaikka seinätön valmennus on yksi uusimmista työpajatoiminnan muodoista, ei seinättömyys ja työpajatoiminnan, tai sen osien jalkauttaminen työpajaympäristön ulkopuolelle ole aivan tuore ilmiö. Esimerkiksi oppilaitosten kanssa tehtävästä yhteistyöstä on tehty 2000-luvulla tutkimusta ja kehittämistyötä (ks. Kapanen 2010; Komonen 2006). Pitkään toimintaa kehitettiin niin, että työpajaympäristöön tuotiin muiden toimijoiden elementtejä esimerkiksi opinnollistamisen muodossa. Vähitellen alkoi kuitenkin syntyä tarve toteuttaa työpajatoimintaa työpajan seinien ulkopuolella. Hedemäen (2013, 5) mukaan TPY käynnisti vuonna 2011 teemaverkoston, jonka tavoitteena oli vastata tähän työpajakentältä nouseeseen tarpeeseen kehittää seinätöntä toimintaa, ja lopulta mallintaa seinätön valmennus.

Seinätön valmennus eroaa perinteisestä työpajavalmennuksesta siinä, että sitä toteutetaan konkreettisesti muussa työympäristössä kuin työpajalla. Seinättömässä valmennuksessa korostetaan työelämäyhteyden tärkeyttä osatyökykyisten ja pitkään työttömänä olleiden valmentautujien sopeuttamisessa ja sitouttamisessa takaisin työelämään ja siellä pysymisen tukemisessa. Tavoitteena on, että valmentautuja saisi kokemuksia työelämästä, ja täten kynnys työelämään ja avoimille työmarkkinoille palaamiseen mataluisi. (Hedemäki 2013, 4–5.)

Seinättömässä valmennuksessa asiakasprofiili on laaja. Valmentautuja voi olla esimerkiksi tukea tarvitseva opiskelija, kehitysvammainen, osatyökykyinen, täysin työkykyinen työtön, tai työelämään pyrkivä vastavalmistunut. Valmentautujan tuen tarve määrittelee osaltaan soveltumisen seinättömään valmennukseen. Seinätön valmennus vaatii valmentautujaltaan aktiivista työotetta ja valmiuksia osallistua aktiivisesti valmennusprosessin arviointiin, eikä siksi sovi kaikille valmentautujille. (Mts. 31.)

Valmennus seinättömässä työpajatoiminnassa perustuu työ- ja yksilövalmennuksen keinoihin (ks. luku 2.3). Kun perinteisessä työpajatoiminnassa valmennusvastuu jakautuu työvalmentajalle ja yksilövalmentajalle, on seinättömän valmennusprosessin keskiössä työhönvalmentajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyö. (Mts. 20.) Seinättömässä valmennuksessa työvalmennuksen katsotaan tarkoittavan työpaikoissa tapahtuvaa tekemällä oppimista, josta ovat vastuussa työnantaja tai työpaikkaohjaaja. Yksilövalmennus täy-

dentää ja tukee työvalmennusta, ja sillä pyritään tukemaan valmentautujan arjenhallintaa yksilöllisten tarpeiden mukaan. Valmennusprosessin aikana tavoitteenmukaista olisi, että yksilövalmennuksen tarve vähenisi valmentautujan sopeutuessa työelämään. (Mts. 9.)

Työpaikalla tapahtuvasta valmennuksesta käytetään nimitystä työhönvalmennus (Hedemäki 2013, 9). Toisinaan puhekielessä käsitteet 'seinätön valmennus' ja 'työhönvalmennus' sekoittuvat. On kuitenkin huomioitava, että työpajan tuottama seinätön valmennus on laajempaa palvelua kuin laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta kuvattu työhönvalmennus. (Mts. 4.) Laissa työhönvalmennus määritellään lyhyesti henkilöasiakkaalle annettavaksi valmennukseksi, joka kohdistuu työhön sijoittumiseen ja työpaikalla suoritettavaan koulutukseen (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916). Työhönvalmennusta on ollut olemassa vuoden 1960-luvun lopulta alkaen, ja sillä tarkoitetaan osaa ammatillisen kuntoutuksen prosessista, jolla tuetaan osatyökykyisen tai pitkään työttömänä olleen sopeutumista työelämään, ja työelämään ja yhteisöön kiinnittymistä sekä työelämässä pysymistä. (Hedemäki 2013, 9.) Työhönvalmennus on lain uudistusten mukaan laajentunut koskemaan kaikkia tuen tarpeessa olevia henkilöasiakkaita, joilla tuen tarve voi kohdistua paitsi työmarkkinoille siirtymiseen mutta myös siellä pysymiseen (mts. 5).

3.2 Seinättömän valmennuksen kuusi vaihetta

Tämän luvun kuvaus seinättömän valmennuksen vaiheista perustuu Hedemäen (2013, 13–30) esittelemään kuuden vaiheen jaotteluun. Nämä vaiheet ovat: 1. monialainen verkostoyhteistyö ja yhteydenotto, 2. valmentava vaihe, 3. työnantajan valmennus, 4. seinätön valmennusprosessi, 5. opinnollistaminen ja tuettu oppisopimus sekä 6. jatkosuunnitelmat ja sijoittuminen. Yhdessä ne muodostavat seinättömän työpajatoiminnan valmennuskokonaisuuden.

Monialainen verkostoyhteistyö ja yhteydenotto

Seinätön valmennus tarvitsee toimiakseen monialaista verkostoyhteistyötä. Verkostoituminen ja monialainen ja -ammatillinen työskentely on työpajatoiminnalle tyypillistä, mutta seinättömässä valmennuksessa korostuu työpajojen yhteistyö työnantajien ja oppilaitosten kanssa. Seinättömässä valmennuksessa monialaiseen verkostoon voi kuulua

esimerkiksi TE-toimisto, sosiaalitoimistot, koulutuksen järjestäjät, Kela, terveydenhuollon toimijat, mielenterveystoimistot, päihdeklinit, yhdistykset ja liitot, seurakunnat, velkaneuvonta tai takuusäätiö, puolustusvoimat, rikosseuraamuslaitos sekä muut alueen työpajat ja etsivä nuorisotyö. Jokaisella valmentautujalla on kuitenkin yksilöllisten tarpeiden mukaan oma monialainen verkostonsa, johon voi kuulua vain osa edellä mainituista toimijoista, tai lisäksi muita toimijoita. Monialainen verkosto edesauttaa tavoitteenmukaisen palveluohjauksen tapahtumista, ja näin valmentautujan ohjautuminen valmennuksen tavoitteiden kannalta oikeisiin palveluihin mahdollistuu. Monialaisen yhteistyöverkoston hyödyntämiseen ja valmentautujan asioiden käsittelemiseen tarvitaan valmentautujan lupa esimerkiksi tiedonsiirtolomakkeen muodossa.

Valmentava vaihe

Valmentava vaihe pyrkii motivoinnin lisäksi orientoimaan ja innostamaan valmentautujaa työelämään siirtymisessä. Valmentavassa vaiheessa painottuu valmentautujan työ- ja toimintakyvyn arviointi ja valmennussuunnitelman laatiminen seinättömälle valmennusjaksolle. Valmentautuja asettaa itselleen tavoitteet, ja sitoutuu itsearviointiin arvioiden omaa toimintaansa läpi valmennusjakson, jonka lisäksi valmentautujan tarpeet selvitetään, ja palveluohjauksen avulla hänelle etsitään sopivat palvelut tukemaan valmennusjaksoa. Vaiheen aikana valmentautuja myös tutustuu työelämän ja tulevan työyhteisön sääntöihin, sekä hänen oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa työntekijänä. Valmentava vaihe voi tapahtua fyysisesti esimerkiksi perinteisessä työpajaympäristössä. Seinättömään valmennukseen voi ohjautua myös ilman valmentavaa vaihetta, mikäli lähettävä taho on jo arvioinut valmentautujan työ- ja toimintakyvyn.

Työnantajan valmennus

Työnantajilla voi olla erilaisia odotuksia, mahdollisia ennakkokäsityksiä ja -oletuksia koskien seinätöntä valmennusta ja valmentautujien osaamista, ominaisuuksia ja kykyjä. Seinättömän valmennusprosessin sisältö, tavoitteet ja käsitteistö voivat olla vieraita, ja pelkkä halu tukea vaikeasti työllistyviä työelämään kiinnittymisessä on harvoin syynä työnantajayhteistyön syntymiselle. Työnantajan valmennuksen tavoitteena onkin perehdyttää nimenomaan työnantaja tai työpaikkaohjaaja seinättömään valmennusprosessiin. Työnantajan valmennuksesta vastuussa on yleensä työhönvalmentaja, ja valmennukseen osallistuu työpaikkaohjaajaksi nimetty henkilö. Valmennus tapahtuu avoimesti

keskustelemalla ja kirjallista materiaalia tukena käyttäen, sillä työnantajan voi olla vaikea irrottautua työstään erilliseen koulutukseen. Työnantajan valmennuksessa pyritään muodostamaan hänelle käsitys seinättömästä valmennusprosessista.

Seinätön valmennusprosessi

Valmennus seinättömällä työpajalla perustuu aina sopimuksellisuuteen. Sopimus valmennuksesta laaditaan työnantajan, valmennuksen ostajan tai tilaajan eli lähettävän tahon, ja itse valmentautujan kanssa. Sopimuksella määritellään valmennuksen kesto, joka seinättömän valmennuksen kohdalla on keskimäärin 5–6kk, mutta voi vaihdella muutamasta kuukaudesta jopa useaan vuoteen. Valmennuksen kestoon vaikuttaa valmennuksesta tehdyn sopimuksen tyyppi. Esimerkiksi työkokeilu voi kestää enintään 6 kuukautta samalla järjestäjällä, kun taas tuettu oppisopimus kestää keskimäärin 3 vuotta.

Valmennuksen alussa tulisi tehdä valmennussuunnitelma johon kirjataan yhdessä valmentautujan, työpaikkaohjaajan ja työhönvalmentajan kanssa tavoitteet, joiden mukaan määräytyvät valmentautujan työn sisältö ja painopisteet valmennusjaksolla. Valmennussuunnitelmaan kuuluvat myös työtehtävien suunnittelu ja työympäristön kartoitus. Suunnitelman mukaisten, mielekkäiden ja valmentautujalle vaatimustasoltaan oikeiden työtehtävien tarjoaminen ja työtehtävistä suoriutumisen arviointi ovat työpaikkaohjaajan ja työhönvalmentajan vastuulla. Työtehtäviä suunniteltaessa on tärkeää ottaa huomioon esimerkiksi valmentautujan mahdolliset erityistarpeet. Oikeanlainen työtehtäviin ja työyhteisön toimintatapoihin perehdyttäminen on tärkeää, ja palvelee paitsi valmentautujaa, myös nimettyä työpaikkaohjaajaa ja koko työyhteisöä. Työyhteisön perehdytyksen avulla valmennuksen tavoitteet tulevat tutuiksi, ja työpaikkaohjaajan valmius arvioida valmentautujan kiinnittymistä työyhteisöön paranee.

Arviointi kuuluu oleellisena osana seinättömään valmennusprosessiin. Arviointi on aina kaksisuuntaista, sillä työhönvalmentajan ja työpaikkaohjaajan antaman palautteen ja arvioinnin lisäksi siihen kuuluu valmentautujan tekemä itsearviointi. Seinättömässä valmennuksessa arviointi painottuu ammattialakohtaisen osaamisen ja työelämätaitojen arviointiin. Dokumentointi on arvioinnin kannalta välttämätöntä, ja toimii sen tukena. Työhönvalmentajan vastuulla oleva dokumentointi perustuu pitkälti tapaamisiin ja arviointikeskusteluihin.

Opinnollistaminen ja tuettu oppisopimus

Seinätön valmennus tarjoaa myös työvaltaisen oppimisen mahdollisuuden perinteisen formaalin oppimisen rinnalla. Työvaltaisessa oppimisessa teoria opitaan mahdollisimman käytännönläheisesti, suoritettavan tutkinnon ammattialaan liittyvän työnteon ohella. Tämä mahdollistaa tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisen myös henkilölle, jolle perinteinen formaali opiskelu tuottaisi vaikeuksia. Tuettu oppisopimus ottaa huomioon opiskelijan mahdolliset erityistarpeet tarjoamalla tuetumman oppimisympäristön. Tuen tarjoamisesta vastaa valmentaja, ja tuki on yksilö- tai työhönvalmennusta.

Jatkosuunnitelmat ja sijoittuminen

Työhönvalmentaja työstää yhdessä valmentautujan kanssa valmennusjakson jälkeistä jatkopolkua ja -sijoittumista läpi seinättömän valmennuksen. Tavoitteenmukaiseen työotteeseen kuuluu, ettei ajatuksena ole, että valmentautuja vain suorittaa sopimusajan, vaan myös saavuttaa valmennussuunnitelmaan kirjatut tavoitteet. Jatkosuunnitelmat voivat tarkentua ja muuttua valmennuksen aikana.

3.3 Seinätön valmennus Loviisassa – Seinätön Paja

Tässä luvussa on tarkasteltu työpajatoiminnan kokonaisuuden rakentumista ja erityisesti seinättömän valmennuksen toteuttamista Loviisassa. Ellei toisin ole mainittu, perustuvat luvun tiedot Seinättömän Pajan työhönvalmentajalta sähköpostihaastattelulla (Kippola 2017) saatuihin tietoihin.

Työpajatoiminta aloitettiin Loviisassa vuonna 1995 yhdistysmuotoisena Euroopan Sosiaalirahaston tuen ja kuntaosuuksien rahoittamana. Nykyisin työpajatoiminta on Loviisassa osa kunnallisia palveluja ja sijoittuu organisaatiossa työllisyyspalveluiden alle. Loviisassa työpajapalveluiden kokonaisuuden muodostavat opinnäytetyöni kohteena olevan Seinättömän Pajan lisäksi nuorten työpaja Pikku Pietarin Piha (PPP), aikuisten työpaja Akseli, nuorten starttivalmennusta tekevä Starttipaja, ja kuntouttavaan työtoimintaan keskittyvä Kuntopaja.

Seinätöntä valmennusta Loviisassa toteuttaa Seinätön Paja, joka on perustettu vuonna 2015. Se on ensisijaisesti suunnattu työikäisille loviisalaisille, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea yli 300 päivää. Koska Seinätön Paja toimii tiiviissä yhteistyössä Loviisan muiden työpajojen kanssa, on seinättömään valmennukseen mahdollista ohjautua myös niiden kautta. Seinättömällä Pajalla toimii yksi työntekijä, työnimikkeellä työhönvalmentaja. Seinätön Paja perustettiin samalla, kun Loviisaan kehitettiin työllisyyspalveluita, ja erillistä työllisyyspalveluiden yksikköä. Loviisassa työllisyyspalveluiden tehtävänä on edistää kuntalaisten työllistymistä edistämällä työttömien työelämävalmiuksia ja työllistymismahdollisuuksia, vähentämällä rakenteellista työttömyyttä ja ennaltaehkäisemällä sen syntymistä.

Seinätön Paja pyrkii omalla toiminnallaan vastaamaan näihin työllisyyspalveluiden tavoitteisiin. Jo aiemmin työpajatoiminta oli koettu Loviisassa toimivaksi keinoksi poistaa työllistymisen esteitä, mutta ongelmana oli, että olemassa olevat palvelut eivät riittäneet kattamaan siihen kohdistunutta tarvetta. Seinätön Paja perustettiin ratkaisuksi tähän ongelmaan. Ajatuksena on tarjota työpajatoiminnasta tuttua valmennuksellista palvelua kaikille työttömille, jotka työllistyvät Seinättömän Pajan kautta kolmannelle sektorille, kaupungin yksiköihin tai alueen yrityksiin. Toiminnalle nähtiin myös taloudellinen tarve. Kelan mukaan yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneen henkilön työttömyysaika rahoitetaan puoliksi tuen saajan kotikunnan varoista (Kuntien työmarkkinatuen rahoitus 2015). Vähentämällä näiden pitkäaikaistyöttömien määrää Seinättömän Pajan toiminnan avulla haluttiin saavuttaa myös kustannuksia pienentävä vaikutus.

Seinättömän Pajan valmennusprosessi

Valmennusprosessi alkaa Seinättömälle Pajalle ohjautumisella, joka puolestaan alkaa alkuhaastattelusta. Alkuhaastatteluun ohjaututaan yleensä työhönvalmentajan yhteydenoton kautta. Yhteydenottoa varten työhönvalmentajalla on käytössään työmarkkinatukilistat, joilta hän kutsuu alkuhaastatteluun henkilöitä. Tämän lisäksi Monialaisen yhteispalvelun verkoston (TYP) työntekijät ja TE-toimiston asiantuntijat voivat ehdottaa haastatteluun kutsuttavaksi henkilöitä. Ohjautuminen Seinättömälle Pajalle Loviisan muilta työpajoilta on myös mahdollista, mutta tässä tapauksessa valmennusprosessi on käynnistynyt jo toisella pajalla, jolla on arvioitu valmentautujan hyötyvän työhönvalmennuksesta Seinättömällä Pajalla. Alkuhaastattelulla työhönvalmentaja pyrkii selvittämään tulevan valmentautujan lähtökohdat. Samalla mietitään esimerkiksi sitä, mikä

työtoiminnan muoto on valmentautujalle paras, ja onko tällä tarvetta esimerkiksi päihde- ja mielenterveyspalveluille joko valmennusprosessin rinnalla tai ennen sitä.

Alkuhaastattelun jälkeen ohjautumisprosessi voi jatkua hyvin monella tavalla. Valmentautujan kanssa voidaan sopia useampia tapaamisia ennen varsinaisen työtoiminnan alkamista, tai prosessi voi edetä puhelinhaastattelusta suoraan työtoimintaan ja jopa työsuhteeseen. Valmennuksen ja pajajakson kokonaisuus voi rakentua erillisistä sopimuksista ja eri työtoiminasta. Keskeistä on kuitenkin ottaa prosessissa huomioon jokaisen valmentautujan yksilöllinen tilanne ja tarve. Seinättömällä Pajalla käytössä olevia sopimus- ja työtoiminnan muotoja ovat kuntouttava työtoiminta, työkokeilu, palkkatuettu työ, ja oppisopimuskoulutus. Lisäksi pajajakso on mahdollista liittää osaksi ammatillista koulutusta.

Ohjautumisvaiheen jälkeen valmentautuja siirtyy varsinaiseen valmennusprosessiin. Valmennusprosessin aikana työhönvalmentaja on yhteydessä valmentautujiin tarpeen mukaan joko ainoastaan väli- ja loppuarvioinnin aikana, tai jopa useamman kerran viikossa. Valmennussuhteen päättyessä tehdään loppuhaastattelu ja valmentautuja täyttää Loviisassa hiljattain käyttöön otetun sosiaalisen vahvistumisen mittari Sovarin (ks. Kinnunen 2016a). Sovarin avulla valmentautuja tekee myös itsearviointia pajajaksostaan.

Seinättömän Pajan yhteistyöverkostot

Seinätön valmennus vaatii toimiakseen moniammatillista yhteistyötä. Loviisassa merkittävässä roolissa on myös työpajojen keskinäinen yhteistyö. Kuvassa 1 on esitelty Seinättömän Pajan yhteistyöverkoston rakentumista.

Muiden työpajojen kanssa tehtävä yhteistyö on Seinättömän Pajan toiminnan kannalta hyvin merkittävää, sillä osa alkuhaastatteluun tulevista henkilöistä tarvitsee seinätöntä valmennusta tuetumpaa palvelua. Valmennus voidaan aloittaa esimerkiksi nuorten työpajalla, josta voidaan myöhemmin sijoittua Seinättömälle Pajalle. Työpajojen keskinäinen yhteistyö mahdollistaa hyvin yksilöllisten palvelupolkujen rakentamisen, ja valmennusvastuun jakamisen erilaisissa tilanteissa valmentautujan kannalta parhaalla tavalla.



KUVA 1. Seinättömän Pajan yhteistyöverkostot Loviisassa (Kippola 2017)

Työnantajaverkosto rakentuu toistaiseksi Loviisan kaupungin oman organisaation sisältä, ja alueen kolmannen sektorin toiminnasta. Kattavaa työnantajaverkostoa ei ole palvelun uutuudesta johtuen ollut vielä mahdollista luoda. Verkoston ulkopuolelle jää tällä hetkellä ainakin aktiivinen yritys yhteistyö, jonka kartoittaminen on tulevaisuudessa tavoitteena.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen kohde

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Loviisan Seinättömän Pajan valmentautujien kokemuksia pajan toiminnasta, ja heidän tyytyväisyyttään toimintaan. Lisäksi selvitetään eri vastaajaryhmien välisiä eroja tyytyväisyydessä. Vastaajaryhmät muodostuvat vastaajien kyselyssä ilmoittamien taustatekijöiden mukaan. Tarkoituksena on

tuottaa tietoa, jonka pohjalta Seinättömän Pajan toimintaa voidaan jatkossa kehittää vastaamaan entistä paremmin valmentautujien tarpeita.

Opinnäytetyössäni on kolme tutkimuskysymystä:

1. Kuinka tyytyväisiä nuoret valmentautajat ovat Loviisan Seinättömän Pajan toimintaan?
2. Minkälaisia eroja eri vastaajaryhmien tyytyväisyydessä on?
3. Minkälaisia kokemuksia nuorilla valmentautujilla on Loviisan Seinättömän Pajan toiminnasta?

Tutkimuksen kohteena ovat Loviisan Seinättömän Pajan valmentautajat. Tutkimus on rajattu koskemaan nuoria valmentautujia, sillä näin tutkimus kiinnittyy lähemmin yhteisöpedagogikoulutukseen ja vastaa omaa kiinnostustani. Nuorella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä alle 29-vuotiaita valmentautujia. Yläikäraja 29 vuotta on otettu nuorisolaissa annetun nuoren määritelmän mukaan (Nuorisolaki 3. §).

4.2 Tutkimuksen menetelmävalinnat

4.2.1 Tutkimuksen monistrategisuus

Tutkimuksessa yhdistelen määrällistä eli kvantitatiivista, ja laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta, joten kyseessä on monistrateginen tutkimus (Hirsijärvi & Hurme 2008, 28). Kun tutkimusmenetelmiä käytetään yhdessä, kutsutaan tätä termillä triangulaatio. Metodologinen triangulaatio on useiden menetelmien käyttämistä samassa tutkimuksessa. Menetelmien yhdistäminen antaa myös aiemmin tutkimattomasta kohteesta kokonaisvaltaisemman kuvan, ja parantaa tulosten luotettavuutta. (Hirsijärvi ym. 2015, 232–233.) Kohdentamalla teemahaastattelun nuorten omakohtaisten kokemusten selvittämiseen kyselyn tyytyväisyyden selvittämiseen saan aineiston, joka palvelee monipuolisesti sekä tutkimuskysymyksiäni että tilaajatahon tarpeita. Hirsjärven & Hurmeen (2008, 28) mukaan kvantitatiivisia tuloksia voidaan käyttää kvalitatiivisten tulosten selittämiseen. Pohtiessani tulosten merkityksiä olenkin käyttänyt aineistoja toisiaan tukevinä ja selittävinä.

4.2.2 Kysely

Kysely on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Määrällisessä menetelmässä tietoa tarkastellaan numeerisesti, eli tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia kuvataan numeroin. Tutkijan tehtävä on numerotietoa tulkitsemalla selittää olennainen sanallisesti, esimerkiksi kertoen eri asioiden suhteista toisiinsa. Operationalisoinnin, eli teoreettisten ja käsitteellisten asioiden tutkittavan kielelle muuttamisen avulla määrällistä tutkimusta voidaan käyttää selvittämään henkilöitä koskevia asioita. (Vilkkä 2007, 14.)

Kysely on yksi survey-tutkimuksen keskeisistä menetelmistä. Survey-tutkimuksessa aineisto kerätään standardoidusti, eli niin että kysyttävä asia kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Survey-tutkimuksen kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietyistä perusjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2007, 188.) Yksi kyselyn vahvuuksista on se, ettei tutkija vaikuta olemuksellaan tai läsnäolollaan vastauksiin, ja vastaaja voi valita itselleen sopivimman ajan vastata kyselyyn. Kyselyssä voidaan kysyä runsaastikin kysymyksiä, ja kun kysymykset ovat kaikille vastaajille täysin samat, paranevat aineiston luotettavuus ja yleistettävyyt. (Valli 2001, 101.)

Omassa tutkimuksessani kysely suoritetaan standardoidusti, jolloin kyselylomake (liite 1 ja liite 2) on jokaiselle vastaajalle sama. Kohdehenkilöt edustavat Seinättömän Pajan nuoria valmentautujia. Tyytyväisyyttä selvittävä aineistonkeruu on perusteltua tehdä kyselyn avulla, sillä sen tavoitteena on saada mahdollisimman laaja otanta ja tavoittaa mahdollisimman monen valmentautujan mielipide, jotta tulokset olisivat yleistettävissä koskemaan perusjoukkoa. Kyselyn arvioitavat osa-alueet nousevat seinättömän valmennusprosessin periaatteista (Hedemäki 2013), ja kyselyn rakenteeseen on otettu mallia ja vaikutteita sosiaalisen vahvistumisen mittari Sovarin kyselylomakkeesta (Kinnunen 2016a, 57–67).

4.2.3 Teemahaastattelu

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 34) mukaan Robson (1995) on todennut seuraavaa: ”Kun tutkitaan ihmisiä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevista asioista”. Valitsin toiseksi aineistonkeruumenetelmäksi haastatte-

lun nimenomaan siksi, että halusin kuulla tutkimukseni kohdejoukkoon kuuluvien subjektiivisia kokemuksia ja tarinoita. Tämä oli myös tilaajatahon toive. Hirsjärvi ja Hurme (2008) mainitsevat haastattelun eduksi sen, että sen avulla voidaan korostaa ihmisen roolia subjektina, joka on haastattelijan tavoin aktiivinen osapuoli ja luo tutkittavasta aiheesta omia merkityksiään. Heidän mukaansa haastattelemalla voidaan myös syventää ja selventää kerättävää tietoa lisäkysymyksillä, ja myös haastateltavilla on mahdollisuus täsmentää haastattelijan kysymyksiä. Näin saadaan aikaan luotettavaa ja tarkoituksenmukaista aineistoa. Haastattelu soveltuu myös lomaketta paremmin tunteita herättävien aiheiden käsittelyyn, ja sen avulla saadaan kuvaavia esimerkkejä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

Opinnäytetyössäni käytetty teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumuoto. Se on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua, ja menetelmässä oleellisinta on sen eteneminen ennalta mietittyjen teemojen mukaan. Nämä teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten muoto ja niiden järjestys ovat esimerkiksi lomakehaastattelun tarkkaan ennalta määrätystä muodosta ja järjestyksestä poiketen vapaampia. Teemahaastattelu on jopa muita puolistrukturoituja haastattelumenetelmiä vapaamuotoisempi, sillä toisin kuin muissa puolistrukturoiduissa menetelmissä, ei teemahaastattelussa kysymysten tarvitse olla kaikille haastateltaville samat. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Eskolan ja Vastamäen (2001, 24) mukaan teemahaastattelu on eräänlainen keskustelu, joka etenee tutkijan aloitteesta, ja usein myös hänen ehdoillaan, mutta pyrkimyksenä on vuorovaikutuksen kautta selvittää haastateltavalle tärkeät asiat teemahaastattelun teemojen puitteissa.

Tutkimusta varten tutkijan tehtävä on tuoda esiin haastateltavan ajatuksia, käsityksiä, kokemuksia ja tunteita (Hirsjärvi & Hurme 2008, 41). Teemahaastattelun aineistolla pyrin nostamaan esiin kokemuksia ja valmentautujien omakohtaisia tarinoita, jotka liittyvät Seinättömän Pajan toimintaan, seinättömään valmennusprosessiin ja työpajatoiminnan arvomaailmaan. Teemahaastattelurungon (liite 3) teemat nousevat tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen avatuista (erityisesti seinättömän) työpajatoiminnan prosesseista, lähtökohdista, arvoista, tavoitteista, käytännöistä ja työtavoista. Teemoja mietittäessä on otettu huomioon tilaajatahon toiveet painopisteiden suhteen.

4.3 Aineistonkeruuprosessin eteneminen

4.3.1 Kyselyn toteutus

Kysely toteutettiin maalis-huhtikuussa 2017, ja vastaajilla oli aikaa vastata yhteensä neljän viikon ajan. Ennen kyselyn toteuttamista kävin kysymyksiä läpi tilaajatahon ja opinnäytetyöni ohjaajan kanssa useaan kertaan, jotta ne vastaisivat parhaalla mahdollisella tavalla sekä tutkimuskysymyksiäni että tilaajan tarpeita. Kysely testattiin työpaja-toimintaan osallistuvilla nuorilla, joilla oli mahdollisuus kommentoida kyselyn kieltä ja sen ymmärrettävyyttä, kysymysten muotoilua, ja kyselyn täyttämisen helppoutta. Myös testiryhmän yksilövalmentaja täytti kyselyn ja antoi omat kommenttinsa kyselystä. Testaamisen ja viimeisten korjausten jälkeen lähetin linkit Google Forms –pohjalle tehtyihin kyselyihin kohdejoukon omalle työhönvalmentajalle, joka oli vastuussa kyselyn täyttötilanteista, ja jakoi linkin edelleen vastaajille.

Minimoidakseni riskin siitä, ettei kovinkaan moni vastaisi kyselyyn, sovin tilaajatahon kanssa, että työhönvalmentaja sopii valmentautujien kanssa yksilövalmennustapaamisen, jonka yhteydessä kysely täytetään. Osa jo pajajakson päättäneistä valmentautujista täytti kyselyn heille henkilökohtaisesti sosiaalisessa mediassa jaetun linkin kautta. En itse päässyt osallistumaan kyselyn täyttötilanteisiin, mutta keskustelimme työhönvalmentajan kanssa useaan otteeseen kyselyn täyttämisestä, ja ennen ensimmäisiä kyselyn täyttötapaamisia annoin hänelle vielä kirjallisen ohjeistuksen tilanteeseen. Näin pyrin varmistumaan siitä, että tilanteet sujuisivat tutkimuksen validiutta tukien.

Vaikka kyselylomakkeen täytön tapahtuessa yksilövalmennustapaamisen yhteydessä on syytä miettiä, miten tämä vaikuttaa kyselyn vastausten luotettavuuteen, oli tämä menettely silti mielestäni paras vaihtoehto saada kasaan tarvittava aineisto. Kyselyn koko perusjoukko on jo lähtökohtaisesti vähälukuinen, joten suuri vastausprosentti on ensiarvoisen tärkeä. Suunnittelemani menettelyllä tähtäsin mahdollisimman suureen vastausprosenttiin, jolloin pienestä aineistosta huolimatta tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa, ja näin palvelevat tutkimuskysymystäni. Kysely täytettiin lisäksi heti tapaamisen aluksi, jolloin tapaamisen aikana käsitellyt asiat ja yksilövalmennus eivät päässeet vaikuttamaan kyselyvastauksiin. Koska osa kyselyyn vastaavista henkilöistä puhuu äidinkielenään ruotsia, tehtiin kyselystä myös ruotsinkielinen versio (liite 2). Näin pyrin minimoimaan kysymysten väärinymmärtämisen riskin ruotsia äidinkielenään puhuvien henkilöiden kohdalla.

4.3.2 Teemahaastattelun toteutus

Ensimmäinen aineiston haastatteluista tapahtui testihaastattelun muodossa noin viikkoa ennen muita haastatteluja. Testihaastattelu tapahtui muista haastatteluista poiketen Skypen kautta. Päädyin ottamaan testihaastattelun osaksi aineistoa, sillä testihaastattava edustaa samaa perusjoukkoa kuin varsinaiset haastateltavat, eikä haastattelurunko muuttunut oleellisesti testihaastattelun jälkeen.

Loput haastateltavat valikoituivat kyselyn täyttäneiden joukosta. Kaikille kyselyyn vastanneille jaettiin erikseen motivaatiokirje heidän valintansa mukaan joko suomeksi (liite 4) tai ruotsiksi (liite 5). Valmentautujat saivat tämän jälkeen ilmaista halukkuutensa osallistua myös haastatteluun, ja Seinättömän Pajan työhönvalmentaja otti halukkaiden nimet ja yhteystiedot ylös. Halukkaita haastatteluun ilmoittautui lopulta kahdeksan (8). Halukkaiden joukosta arvoin viisi (5) haastateltavaa, joten haastateltavat valikoituivat satunnaisesti. Arvonta tapahtui niin, että annoin jokaiselle halukkaalle satunnaisen numeron yhdestä kahdeksaan, kirjoitin numerot pienille lapuille, ja valitsin satunnaiset viisi lappua. Otin samana päivänä yhteyttä kolmeen haastateltavaan sosiaalisen median kautta viestillä, sillä ajattelin sen olevan nuorille helpoin ja matalimman kynnyksen lähestymistapa. Kysyin, olivatko he edelleen kiinnostuneita osallistumaan haastatteluun. Kaksi heistä vastasi myöntävästi, ja sovin heidän kanssaan tarkan haastatteluajan. Yksi haastatteluun valikoituneista joutui kieltäytymään henkilökohtaisten kiireiden takia. Arvoin hänen tilalleen uuden valmentautujan jäljellä olevista lapuista samoin kuin aiemminkin, ja otin myös häneen yhteyttä sosiaalisen median kautta. Myös hän vastasi myöntävästi haastattelupyyntöön, ja sovimme haastatteluajasta. Seuraavana päivänä soitin vielä kahdelle muulle valmentautujalle, jotka niin ikään vastasivat heti, ja suosivat mielellään haastateltaviksi. Sovin myös heidän kanssaan tarkan haastatteluajan.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, ja niille oli varattu aikaa enintään kaksi tuntia. Aikaa varattiin runsaasti, sillä teemahaastattelun kesto riippuu siitä, kuinka paljon kerrottavaa haastateltavalla itsellään on, ja kuinka innokas hän on asioista puhumaan. Tarpeeksi löysä aikataulu mahdollisti myös sen, että esimerkiksi mahdolliset myöhästymiset eivät häiritsisi haastattelutilannetta. Haastattelujen kestot vaihtelivat noin puolesta tunnista reiluun tuntiin, joten aikaa oli varattu riittävästi. Kaikki haastateltavat saapuivat haastatteluihin ajoissa, ja ainoastaan yhden haastateltavan kanssa haastattelu-aikaa siirrettiin hänen omasta pyynnöstään.

Haastattelut tapahtuivat Loviisassa sijaitsevassa nuorisotila Forumissa, jonka käytöstä vastaavaan henkilöön olin yhteydessä sähköpostitse, ja pyysin käyttööni yhden huoneista. Valitsin tilaksi nuorisotilan, sillä se oli haastateltaville suhteellisen neutraali, eikä herättänyt samalla lailla ennakoasenteita tai -tunteita kuin esimerkiksi heidän oma työpajaympäristönsä olisi voinut herättää.

4.4 Tutkimusaineistojen analyysi

Kyselyaineisto

Kyselyyn vastasi yhteensä 15 seinättömään pajatoimintaan Loviisassa osallistuvaa tai aiemmin osallistunutta nuorta valmentautujaa. Kyselyyn vastanneista 33,3 % (5) on naisia ja 66,7 % (10) miehiä. Kyselyssä oli myös vaihtoehtona ilmoittaa sukupuolekseen ”Muu”, mutta yksikään vastaajista ei valinnut tätä vaihtoehtoa. Iältään vastaajat jakautuivat ikäluokkiin seuraavasti: 15–20 vuotiaat (13,3 %), 21–25-vuotiaat (40,0 %) ja 26–29-vuotiaat (46,7 %). Kyselyyn ei vastannut yhtään alaikäistä, joten ensimmäisen luokan todellinen ikähaitari on 18–20-vuotta. Vastaajista 40,0 % osallistui tällä hetkellä seinättömään valmennukseen, 60,0 %:lla valmennus oli päättynyt. Suomenkieliseen kyselyyn vastasi 66,7 % (10), ja ruotsinkieliseen 33,3 % (5) vastaajista.

Kyselytuloksia ei analysoitu tilastollisesti aineiston pienen koon takia. Tulokset vastaajaryhmien välisistä tyytyväisyyden eroista perustuvat niin ikään laadulliseen tarkasteluun. Käytin kuitenkin aineiston analyysin apuna SPSS -tilasto-ohjelmaa, jolla ristiintaulukointi ja eri vastaajaryhmien tyytyväisyyden keskiarvojen laskeminen ja vertailu oli helppoa toteuttaa. Siirsin Google Forms -pohjalle luodun kyselyn tulokset Excel -tiedostoon, josta edelleen SPSS -ohjelmaan. Ohjelmassa muutin vastaukset numeeriseen muotoon, jotta ohjelma pystyisi suorittamaan vaadittuja komentoja ja tuottamaan niiden pohjalta haluttua tietoa. Aineistosta laskettiin frekvenssejä eli suoria jakaumia, ja keskiarvoja 1–5 asteikolla arvioitujen osa-alueiden kohdalla.

Tilastollisen ohjelmiston tuottamat tulokset ovat numeerisia, eivätkä vielä itsessään kerro paljoa. Tutkijan tehtävänä on hahmottaa ja esittää numeromuotoisten tulosten merkitystä tutkimuskysymysten näkökulmasta. Yksi vaihtoehto on tuottaa tuloksista

taulukoita, joiden avulla voidaan helposti tarkastella numeroihin perustuvia asiakokonaisuuksia. (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2010.) Saatuaani tarvittavat tiedot SPSS-ohjelmistosta loin sen pohjalta taulukoita Excelillä visuaalisesti helpommin hahmotettavaan muotoon. Taulukoihin valikoituvat ne tulokset, jotka laadullisen analyysin pohjalta vaikuttivat merkittävältä erityisesti tutkimuskysymysteni kannalta. Taulukoissa on käytetty väriskaalaa, jossa sininen väri edustaa kunkin taulukon korkeimpia arvioita ja punainen matalimpia arvioita. Tuloksistani lasketun yleisen tyytyväisyyden tasoa (4,23) lähellä olevat arviot näkyvät taulukossa valkoisena.

Haastatteluaineisto

Aineisto koostuu kuudesta yksilöhaastattelusta, joista viisi toteutettiin kasvotusten, ja yksi Skypen kautta. Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä hieman yli viisi tuntia, ja litteroitua tekstiä lopulta noin 70 sivua. Haastateltavat edustavat taustatekijöiltään monipuolisesti Seinäntömmän Pajan kohderyhmää. Kuuden haastattelun aineisto on perustellusti riittävä, sillä samat asiat alkoivat toistua haastateltavien vastauksissa. Hirsjärven ym. (2015, 182) mukaan aineisto on laadullisessa tutkimuksessa riittävä kun saturatiota tapahtuu.

Laadullista aineistoa voidaan analysoida monella tapaa, eikä ole olemassa yhtä oikeaa analyysitapaa. Usein analyysi alkaa jo haastattelua tehtäessä, sillä tutkija voi jo haastattellessaan tehdä havaintoja tutkimastaan ilmiöstä ja tyypitellä tekemiään havaintoja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136.) Omalla kohdallani haastatteluaineiston analysointi alkoi ainakin ajatuksen tasolla jo haastattelujen toteutusviikon aikana. Haastattelujen edetessä huomasin yhdisteleväni haastateltavien sanomisia kokonaisuuksiksi, ja havainnoin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia haastateltavien vastauksista eri kysymyksiin. Jo ennen litterointia kirjasin ylös mieleen nousseita pohdintoja. Pystyäkseeni analysoimaan haastatteluaineiston mahdollisimman tarkasti, nauhoitin haastattelut, ja aloitin litteroinnin heti haastatteluviikon jälkeen. En halunnut aloittaa litterointia vielä haastatteluviikolla, jottei aiempien haastattelujen syvempi tarkastelu ja analysointi vaikuttaisi viikon muihin haastatteluihin.

Teemahaastatteluaineiston analysoinnissa on luontevaa käyttää teemoittelua, sillä kaikille haastateltaville yhteisen haastattelurungon myötä samat teemat löytyvät yleensä

kaikista haastatteluista (Saaranen-Kauppinen & Puustinen 2006a). Huolella suunnittelemani haastattelurunko loi jo itsessään pohjan teemoittelulle, mutta tarkkailin myös haastattelurungon ulkopuolisia toistuvia aihepiirejä. Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006b) mukaan teemoja voidaan muodostaa koodaamalla aineistoa, esimerkiksi litteroitua tekstiä. Koodauksessa aineistoon tehdään merkintöjä tutkimuskysymysten kannalta oleellisista asioista. Tässä voidaan käyttää esimerkiksi eri värejä ilmaisemaan samaa teemaa koskevia asioita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Litteroinnin jälkeen tulostin koko aineiston, ja kävin sen läpi merkiten korostuskynällä tärkeitä kohtia. Teemahaastattelurunkoni toimi ikään kuin analyysirunkona. Olin jakanut teemahaastattelurungon teemat uusiksi kokonaisuuksiksi, ja jokaiseen kokonaisuuteen liittyvät asiat merkitsin tulostettuun aineistoon aina samanvärisellä korostuskynällä. Haastattelurungon pohjalta muotoutuneiden teemojen lisäksi haastateltavien kertomuksista nousi esiin yksi uusi teema, jonka niin ikään merkitsin aineistosta omalla värillään.

Käytyäni koko aineiston läpi aloin hahmotella tulosluvun sisältöä teemoittain. Teemoittelussa aineisto järjestetään teemoittain, ja niiden alle kerätään aineistosta kyseistä teemaa koskevat kohdat kokonaisuuksiksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Tein jokaiselle otsikolle ja sitä edustavalle värille oman taulunsa, johon perinteisesti käsin leikkaamalla ja liimaamalla sijoitin kuhunkin teemaan sopivia sitaatteja. Mekaaninen työskentely osoittautui minulle toimivaksi tavaksi. Ajatukset tulosten esittämisestä ehtivät jäsentyä työskentelyn lomassa mielestäni paremmin kuin esimerkiksi tietokoneella tiedostoon kopioiden ja liittäen. Lopulta tulokset muotoituivat alustaviksi versioiksi luvuista 5.3.1 – 5.3.5.

Litteroinnin ja aineiston analyysin kautta syntyi paljon mielenkiintoisia sitaatteja, jotka nostavat esiin haastateltavien oman äänen ja tuovat heidän kokemuksensa lähemmäs lukijaa. Sitaatteja tulisi käyttää perustellusti ja harkiten ikään kuin todisteena lukijalle siitä, mihin analyysi perustuu. Pitkienkin siteerausten käyttö on perusteltua, mikäli sitaateilla halutaan korostaa tutkittavien kokemuksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Omissa tulosluvuissani kokemusten merkitys korostuu, joten sitaatteja on käytetty melko runsaasti mutta perustellusti.

4.5 Tutkimuksen eettisyys

Hirsjärven & Hurmeen (2008) mukaan tutkimuksen tekemiseen liittyy aina eettisiä ratkaisuja, ja ihmistutkimuksessa niiden eteen joudutaan tutkimuksenteon jokaisessa vaiheessa. Ihmisiin kohdistuvaa tutkimusta tehtäessä tärkeimpiä eettisiä periaatteita ovat informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19–20.) Olen pyrkinyt varmistamaan näiden eettisten periaatteiden toteutumisen tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Jo lähtökohtaisesti tutkimukseni tarkoitus perustuu ajatukseen siitä, että kerättyä tietoa voidaan käyttää kohdejoukon hyväksi.

Tutkimusta suunniteltaessa tutkimukseen osallistujille tulisi taata luottamuksellisuus ja kiinnittää erityistä huomiota siihen, että tutkimuksen kohteena olevat henkilöt ovat suostuneet osallistumaan tutkimukseen asianmukaisen informaation pohjalta (mts. 20). Tutkimuksessani tämä otettiin huomioon kirjoittamalla kyselylomakkeen (liite 1 ja liite 2) alkuun tiedoksianto kyselyn tarkoituksesta ja luonteesta, sekä tietojen keräämistä koskevista luotettavuuden ja yksityisyyden periaatteista. Kyselyn täyttämisen jälkeen osallistujille annettu motivaatiokirje (liite 4 ja liite 5) sisälsi lisäksi tietoa itse haastattelusta, ja haastateltavien oikeuksista haastateltavana. Heillä oli saamansa informaation pohjalta mahdollisuus ilmaista halukkuutensa osallistua haastatteluun. Samalla kuitenkin painotettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta, ja sitä ettei kieltäytymisellä olisi seurauksia. Haastattelutilanteeseen saapuessaan osallistujat allekirjoittivat vielä suostumuslomakkeen (liite 6) jossa varmistettiin, että he ovat saaneet asianmukaisen informaation. Kyselyn alun tiedoksiantoa, motivaatiokirjettä, ja suostumuslomaketta käytiin läpi ja muotoiltiin yhdessä opinnäytetyöni ohjaajan kanssa niin, että ne olivat riittävän informatiivisia, mutta eivät sisältäneet tutkittavan kannalta epäolennaista tietoa. Kaikki informaatio ja lomakkeet olivat saatavilla osallistujan valinnan mukaan sekä suomeksi että ruotsiksi, ja kysely oli mahdollista täyttää kummalla kielellä tahansa. Ainoastaan suostumuslomaketta haastatteluun ei käännetty ruotsiksi, sillä kaikki haastateltavat toivoivat lomakkeen suomenkielisenä.

Haastattelutilanteessa tulee Hirsjärven & Hurmeen (2008) mukaan noudattaa luottamuksellisuuden periaatetta ja ennakoida haastattelutilanteen vaikutuksia haastateltavaan. Haastattelutilanne on syytä erottaa terapiasta, ja miettiä haastattelun mahdollista terapeutista merkitystä haastateltavalle. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Omissa haastatteluissani pyrin huomioimaan luottamuksellisuuden siten, että haastattelutilanteessa ei ollut lisäksi muita. Haastateltavat olivat tietoisia haastattelujen nauhoittamisesta ja

litteroinnista, ja olivat antaneet suostumuksensa siihen. Haastattelupaikka valikoitui niin, että se olisi haastateltaville mahdollisimman neutraali, eikä näin aiheuttaisi ennakkoimattomissa olevia reaktioita haastateltavissa. Neutraali tila myös mahdollisti haastateltaville tulemisen tilanteeseen omana itsenään, ei esimerkiksi työntekijän tai valmentautujan roolissa. Teemahaastattelurunko käytiin useaan kertaan läpi opinnäytetyöni ohjaajan kanssa. Lisäksi haastattelurunko testattiin testihaastateltavan kanssa, jolla oli mahdollisuus kommentoida haastattelurunkoa ja haastattelun herättämiä tunteita.

Haastatteluaineistoa purettaessa eli litteroitaessa luottamuksellisuus on jälleen tärkeässä asemassa. Tulee myös miettiä sitä, kuinka uskollisesti litteroitu teksti noudattaa haastateltavan puhetta. Aineistoa analysoitaessa tulee miettiä sitä, kuinka syvällisesti ja kriittisesti aineistoa voidaan analysoida, ja tuottaa analyysin kautta tietoa, joka on mahdollisimman varmaa ja todenmukaista. (Mts. 20.) Litteroin tekstin mahdollisimman tarkasti, kirjaten ylös myös naurahdukset ja esimerkiksi mietintätauot. Litteroinnit noudattavat samaa kirjoitusasua, kuin haastateltavien puhe. En ole siistinyt kieltä tai korjannut virheitä puheessa. Luottamuksellisista syistä olin ainoa, joka käsittelin analyysivaiheessa raportoimatonta aineistoa kuten nauhoitteita ja litterointeja.

Tuloksia raportoitaessa on edelleen otettava huomioon luottamuksellisuus, sekä mahdolliset seuraukset, joita tulosten esiintuomisella on haastateltaville, heidän läheisilleen, heitä koskeville ryhmille ja heidän edustamilleen tahoille (mts. 20). Omassa tutkimuksessani pidin erityisen tärkeänä turvata haastateltavien anonymiteetin, jotta he kokisivat turvalliseksi tuoda negatiivisiakin mielipiteitä esiin. Pystyäkseen turvaamaan haastateltavien anonymiteetin mahdollisimman hyvin, ei haastatteluista otettuihin sitaatteihin ole merkitty sanojan tunnistetietoja. H1–H6-tyylisten tunnisteidenkin käyttäminen olisi ollut ongelmallista, sillä mikäli haastateltavan hyvin tunteva henkilö (esimerkiksi tilaajatahon edustaja) tunnistaisi haastateltavan sitaatista esimerkiksi tämän mainitsemien työtehtävien tai jatkosijoittumisen perusteella, olisi tunnisteiden avulla mahdollista seurata tunnistetun henkilön antamia mielipiteitä eri asioissa. Jättämällä tunnisteet pois, ei sitaatteja tai niissä esiintyviä mielipiteitä voida yhdistää yhteen haastateltavaan, tai seurata haastateltavan vastauksia läpi tulosten. Sitaaateista on jätetty samasta syystä pois myös henkilöiden, työpaikkojen ja muiden tahojen nimet.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Nuorten valmentautujien tyytyväisyys Seinättömän Pajan toimintaan

Kyselyn tulosten perusteella valmentautajat ovat yleisesti ottaen erittäin tyytyväisiä seinättömän työpajan toimintaan Loviisassa. Kyselyssä mitattujen tyytyväisyyden osa-alueiden keskiarvot ovat kaikki yli 3,7, kaikkien osa-alueiden laskettu keskiarvo 4,23 ja kyselyn lopuksi annettujen yleisarvosanojen keskiarvo 4,47 (taulukko 1). Käytän jatkossa tuloksia esitellessäni vertailukohteena kaikista osa-alueista laskettua keskiarvoa (4,23) josta puhun yleisenä tyytyväisyyden tasona.

Taulukosta 1 käy ilmi, että vastaajat olivat erityisen tyytyväisiä Seinättömän Pajan työhönvalmentajan toimintaan. Työhönvalmentajan antama tuki, sen riittävyys, ja valmentajan tavoitettavuus saivat kyselyssä yleistä tyytyväisyyden tasoa (4,23) korkeamman keskiarvon. Myös työpaikkaohjaajalta saatu tuki sai yleistä tyytyväisyyden tasoa korkeamman keskiarvon.

TAULUKKO 1. Kyselyssä asteikolla 1–5 arvioitujen tyytyväisyyden osa-alueiden keskiarvot korkeimmasta matalimpaan (n=15).

Tyytyväisyys	Keskiarvo
Työhönvalmentajalta saatuun tukeen	4,53
Työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen	4,40
Työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen riittävyyteen	4,33
Työhönvalmentajan tavoitettavuuteen	4,27
Työpaikkaohjaajan tavoitettavuuteen	4,20
Työpaikkaohjauksen riittävyyteen	4,13
Työhönvalmentajan antamaan perehdytykseen	4,13
Työpaikkaohjaajan antamaan perehdytykseen	4,00
Työtehtävien sopivuuteen	3,87
Työtehtävien mielekkyyteen	3,73
Seinättömään Pajaan (Vastaajien antama yleisarvosana)	4,47
Seinättömään Pajaan (Osa-alueista laskettu keskiarvo)	4,23

Työtehtävien mielekkyys ja työtehtävien sopivuus arvioitiin kyselyssä matalimmilla arvosanoilla. Näitäkään osa-alueita ei kuitenkaan pidetty huonoina, sillä niiden saamat

arvosanat olivat yli 3,7. Osa-alueista laskettu keskiarvo, ja vastaajien antama yleisarvosana ovat linjassa keskenään, joten yleisarvosanan muodossa osoitettu tyytyväisyys ei ole vääristyneen korkea.

5.2 Erot tyytyväisyydessä vastaajaryhmittäin

5.2.1 Pajajakson tilanteen mukaan

Taulukossa 2 on tarkasteltu tuloksia vastaajien pajajakson tilanteen mukaan. Pajajakson tilanteella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, osallistuiko vastaaja vastaushetkellä Seinättömän Pajan toimintaan, vai oliko hänen pajajaksonsa päättynyt. Tuloksista käy ilmi, että ne vastaajat, jotka vastaushetkellä ovat jo päättäneet pajajaksonsa, ovat lähes jokaisella arvioidulla osa-alueella ainakin hieman tyytyväisempiä kuin vastaushetkellä toimintaan osallistuneet valmentautujat.

TAULUKKO 2. Kyselyssä asteikolla 1–5 arvioitujen tyytyväisyyden osa-alueiden keskiarvot vastaajan pajajakson tilanteen mukaan (n=15).

Tyytyväisyys	Annettujen arvioiden keskiarvo		
	Päättynyt (n=9)	Osallistuu (n=6)	Kaikki (n=15)
Työhönvalmentajalta saatuun tukeen	4,78	4,17	4,53
Työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen	4,44	4,33	4,40
Työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen riittävyyteen	4,33	4,33	4,33
Työhönvalmentajan tavoitettavuuteen	4,56	3,83	4,27
Työpaikkaohjaajan tavoitettavuuteen	4,33	4,00	4,20
Työpaikkaohjauksen riittävyyteen	4,22	4,00	4,13
Työhönvalmentajan antamaan perehdytykseen	4,22	4,00	4,13
Työpaikkaohjaajan antamaan perehdytykseen	4,00	4,00	4,00
Työtehtävien sopivuuteen	4,22	3,33	3,87
Työtehtävien mielekkyyteen	4,11	3,17	3,73
Seinättömään Pajaan (Vastaajien antama yleisarvosana)	4,67	4,17	4,47
Seinättömään Pajaan (Osa-alueista laskettu keskiarvo)	4,36	4,03	4,23

Pajajaksonsa päättäneet vastaajat olivat tyytyväisimpiä työhönvalmentajalta saatuun tukeen. Pajajaksoon vastaushetkellä osallistuneet puolestaan olivat tyytyväisimpiä työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen ja työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen

riittävyys. Vastaajaryhmät olivat yhtä tyytyväisiä yksilövalmennuksen riittävyys, mutta toisaalta tyytyväisyydessä työhönvalmentajalta saatuun tukeen on eroa. Suurin ero vastaajaryhmien välillä näkyy työtehtäviin kohdistuvien osa-alueiden ja valmentajan tavoitettavuuden kohdalla. Muilla osa-alueilla erot ovat pieniä.

5.2.2 Aloitusvuoden mukaan

Taulukossa 3 on esitelty vastaajien tyytyväisyyttä eri osa-alueisiin aloitusvuoden mukaan. Tulokset osoittavat, että tyytyväisyys Seinättömän Pajan toimintaan on laskenut vuosina 2015–2017 aloittaneiden vastaajien välillä tasaisesti jokaisella arvioidulla osa-alueella. Loviisan Seinättömälle Pajalle annettua yleisarvosanaa ja osa-alueille annettujen arvioiden keskiarvoa tarkasteltaessa voidaan myös huomata sama laskusuuntainen kehitys. (Taulukko 3.)

Merkittävin ero vuonna 2015 aloittaneiden ja vuonna 2017 aloittaneiden tyytyväisyydessä on työtehtävien sopivuuden ja mielekkyyden välillä: vuonna 2015 pajajaksonsa aloittaneet ovat lähes kahden arviointiasteen verran tyytyväisempiä kuin vuonna 2017 aloittaneet. Huomattavaa on myös työhönvalmentajalta saatuun tukeen ja tämän tavoitettavuuteen liittyvät muutokset. Arviot tyytyväisyydessä ovat näilläkin osa-alueilla laskeneet lähestulkoon kahden arviointiasteen verran.

Vuonna 2015 aloittaneet olivat kaikilla osa-alueilla huomattavan tyytyväisiä. He arvioivat jokaisen osa-alueen yleistä tyytyväisyyden tasoa (4,23) korkeammaksi. Tästä kertoo myös annettu yleisarvosana ja yhteenlaskettu keskiarvo. Erityisen tyytyväisiä he olivat työhönvalmentajalta saatuun tukeen ja tämän tavoitettavuuteen, ja antoivat näille osa-alueille yksimielisesti korkeimman mahdollisen arvion 5,00. Matalimmat arviot annettiin työpaikkaohjaajan antamalle perehdytykselle ja työtehtävien mielekkyydelle.

Vuonna 2016 aloittaneet olivat edelleen tyytyväisimpiä työhönvalmentajalta saatuun tukeen, mutta työhönvalmentajan tavoitettavuudelle ja työtehtäviin liittyville osa-alueille annetuissa arvioissa tapahtui notkahdus. Matalimmat arviot kohdistuivatkin työvalmentajan tavoitettavuuteen ja työtehtäviin liittyviin osa-alueisiin. Vuonna 2016 aloittaneet olivat kuitenkin edelleen yleistä tyytyväisyyden tasoa (4,23) tyytyväisempiä tai miltei yhtä tyytyväisiä isoon osaan arvioiduista osa-alueista.

TAULUKKO 3. Kyselyssä asteikolla 1–5 arvioitujen tyytyväisyyden osa-alueiden keskiarvot vastaajan aloitusvuoden mukaan (n=15).

	Annettujen arvioiden keskiarvo			
	2015 (n=7)	2016 (n=5)	2017 (n=3)	Kaikki (n=15)
Tyytyväisyys				
Työhönvalmentajalta saatuun tukeen	5,00	4,40	3,67	4,53
Työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen	4,71	4,20	4,00	4,40
Työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen riittävyyteen	4,71	4,20	3,67	4,33
Työhönvalmentajan tavoitettavuuteen	5,00	3,80	3,33	4,27
Työpaikkaohjaajan tavoitettavuuteen	4,57	4,20	3,33	4,20
Työpaikkaohjauksen riittävyyteen	4,43	4,20	3,33	4,13
Työhönvalmentajan antamaan perehdytykseen	4,43	4,20	3,33	4,13
Työpaikkaohjaajan antamaan perehdytykseen	4,29	4,00	3,33	4,00
Työtehtävien sopivuuteen	4,57	3,60	2,67	3,87
Työtehtävien mielekkyyteen	4,29	3,80	2,33	3,73
Seinättömään Pajaan (Vastaajien antama yleisarvosana)	4,86	4,60	3,33	4,47
Seinättömään Pajaan (Osa-alueista laskettu keskiarvo)	4,64	4,10	3,47	4,23

Vuonna 2017 aloittaneiden kohdalla arviot olivat jo painuneet yleistä tyytyväisyyden tasoa (4,23) alemmas kaikilla arvioiduilla osa-alueilla. Tyytyväisimpiä he olivat työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen, työhönvalmentajalta saatuun tukeen ja yksilövalmennuksen riittävyyteen, mutta ensimmäistä kertaa työhönvalmentajan toiminta ei ollut korkeimmin arvioituna osa-alueena. Matalimmat arviot kohdistuivat työtehtävien sopivuuteen ja mielekkyyteen.

5.2.3 Ikäluokan mukaan

Taulukossa 4 on esitelty eri ikäluokkien tyytyväisyyttä eri osa-alueisiin. Tulokset osoittavat, että tyytyväisyys Seinättömän Pajan toimintaan vaihtelee ikäryhmien välillä. Nuorimmat vastaajat ovat tyytyväisimpiä, ja tyytyväisyys laskee vanhempiin ikäluokkiin siirryttäessä.

Nuorimmat, 15–20-vuotiaiden ikäluokkaan kuuluvat vastaajat olivat kaikista tyytyväisimpiä Seinättömän Pajan toimintaan miltei kaikilla arvioiduilla osa-alueilla. Ainoastaan perehdytykseen liittyvien osa-alueiden kohdalla 21–25-vuotiaat olivat tyytyväisempiä. 15–20-vuotiaat arvioivat korkeimmalla mahdollisella arviolla (5) yksimielisesti

yli puolet arvioiduista osa-alueista. Matalimmat arviot annettiin työhönvalmentajan- ja työpaikkaohjaajan antamalle perehdytykselle.

21–25-vuotiaat olivat myös pääasiassa yleistä tyytyväisyyden tasoa tyytyväisempiä suureen osaan arvioiduista osa-alueista. Korkeimman arvion he antoivat työhönvalmentajalta saadulle tuelle. 21–25-vuotiaiden kohdalla huomionarvoista on muuten tasaisesti arvioidusta tyytyväisyydestä poikkeava työtehtävien mielekkyyttä koskeva osa-alue, joka arvioitiin osa-alueista matalimmin kyseisessä ikäluokassa, ja kaikkiin ikäluokkiin verrattuna.

TAULUKKO 4. Kyselyssä asteikolla 1–5 arvioitujen tyytyväisyyden osa-alueiden keskiarvot vastaajien ikäluokan mukaan (n=15).

Tyytyväisyys	Annettujen arvioiden keskiarvo			
	15–20 (n=2)	21–25 (n=6)	26–29 (n=7)	Kaikki (n=15)
Työhönvalmentajalta saatuun tukeen	5,00	4,67	4,29	4,53
Työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen	5,00	4,50	4,14	4,40
Työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen riittävyyteen	5,00	4,50	4,00	4,33
Työhönvalmentajan tavoitettavuuteen	5,00	4,50	3,86	4,27
Työpaikkaohjaajan tavoitettavuuteen	4,50	4,50	3,86	4,20
Työpaikkaohjauksen riittävyyteen	5,00	4,17	3,86	4,13
Työhönvalmentajan antamaan perehdytykseen	4,00	4,33	4,00	4,13
Työpaikkaohjaajan antamaan perehdytykseen	4,00	4,17	3,86	4,00
Työtehtävien sopivuuteen	4,50	4,00	3,57	3,87
Työtehtävien mielekkyyteen	4,50	3,50	3,71	3,73
Seinättömään Pajaan (Vastaajien antama yleisarvosana)	5,00	4,67	4,14	4,47
Seinättömään Pajaan (Osa-alueista laskettu keskiarvo)	4,70	4,38	3,96	4,23

26–29-vuotiaat arvioivat eri osa-alueita kaikista kriittisimmin. Tästä huolimatta työhönvalmentajalta saatu tuki oli edelleen yleistä tyytyväisyyden tasoa korkeampi, ja arvioitiin ikäluokassa korkeimmaksi osa-alueista. 26–29-vuotiaat olivat muihin ikäluokkiin verrattuna selkeimmin tyytymättömämpiä työhönvalmentajan ja työpaikkaohjaajan tavoitettavuuden, ja työpaikkaohjauksen riittävyyden kohdalla. Ikäluokan sisällä vastaajat olivat vähiten tyytyväisiä työtehtävien sopivuuteen.

5.2.4 Pajajakson rakentumisen mukaan

Taulukossa 5 on esitelty kyselyyn vastanneiden tyytyväisyyden keskiarvoja sen mukaan, miten heidän pajajaksonsa oli rakentunut. Erottelulla haluttiin selvittää eroja koetussa tyytyväisyydessä erilaisten pajajakson rakentumisten välillä. Seinättömässä valmennuksessa pajajakso voi rakentua useammasta eri työtoiminnasta ja sopimuksesta (ks. luvut 3.1 ja 3.2). Taulukko 5 tarkastelee eroja vain yhdentyyppisellä sopimuksella ja useamman sopimustyyppin yhdistelmällä valmennukseen osallistuneiden vastaajien välillä.

TAULUKKO 5. Kyselyssä asteikolla 1–5 arvioitujen tyytyväisyyden osa-alueiden keskiarvot vastaajien pajajakson rakentumisen mukaan (n=15).

	Annettujen arvioiden keskiarvo		
	Useampi sopimus- tyyppi (n=4)	Yksittäinen sopimus- tyyppi (n=11)	Kaikki (n=15)
Tyytyväisyys			
Työhönvalmentajalta saatuun tukeen	5,00	4,36	4,53
Työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen	4,75	4,27	4,40
Työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen riittävyyteen	5,00	4,09	4,33
Työhönvalmentajan tavoitettavuuteen	5,00	4,00	4,27
Työpaikkaohjaajan tavoitettavuuteen	4,75	4,00	4,20
Työpaikkaohjauksen riittävyyteen	4,75	3,91	4,13
Työhönvalmentajan antamaan perehdytykseen	4,75	3,91	4,13
Työpaikkaohjaajan antamaan perehdytykseen	4,75	3,73	4,00
Työtehtävien sopivuuteen	4,50	3,64	3,87
Työtehtävien mielekkyyteen	4,25	3,55	3,73
Seinättömään Pajaan (Vastaajien antama yleisarvosana)	5,00	4,27	4,47
Seinättömään Pajaan (Osa-alueista laskettu keskiarvo)	4,80	4,02	4,23

Vastauksista käy ilmi, että ne vastaajat, joiden pajajakso rakentui useammasta sopimustyyppistä, olivat tyytyväisempiä kaikilla arvioiduilla osa-alueilla kuin ne vastaajat, joiden pajajakso rakentui vain yhdestä sopimustyyppistä. Useamman sopimustyyppin vastaajat olivat kaikilla osa-alueilla yleistä tyytyväisyyden tasoa (4,23) tyytyväisempiä. Kaikkein tyytyväisimpiä he olivat työhönvalmentajan toimintaan. Työhönvalmentajalta saatu tuki, yksilövalmennuksen riittävyys ja työhönvalmentajan tavoitettavuus saivat yksimielisen keskiarvon 5,00. Lisäksi he antoivat yksimielisesti Seinättömälle Pajalle yleisarvosanan 5,00.

Suurimmat erot tyytyväisyydessä olivat työhönvalmentajan tavoitettavuudessa, työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen riittävydessä, ja työpaikkaohjaajan antamassa perehdytyksessä. Näillä osa-alueilla ero oli noin yhden arviointiasteen verran. Molemmat ryhmät olivat tyytymättömmimpiä työtehtäviä koskeviin osa-alueisiin. Ne vastaajat, joiden pajajakso rakentui vain yhdestä sopimustyyppistä, olivat verrokkiryhmänsä tavoin kaikista tyytyväisimpiä työhönvalmentajalta saatuun tukeen. Tämän lisäksi myös työpaikkaohjaajalta saatu tuki ja Seinättömälle Pajalle annettu yleisarvosana olivat keskiarvoiltaan yleistä tyytyväisyyden tasoa (4,23) korkeampia.

5.2.5 Sukupuolen mukaan

Taulukossa 6. on esitelty miesten ja naisten tyytyväisyyttä eri osa-alueisiin. Erottelulla haluttiin selvittää eroja koetussa tyytyväisyydessä sukupuolten välillä. Taulukon 6. osoittamien tulosten perusteella voidaan todeta, että sukupuolten välillä näyttäisi olevan jonkin verran eroja siinä, kuinka tyytyväisiä valmentautujat eri osa-alueisiin ovat.

TAULUKKO 6. Kyselyssä asteikolla 1–5 arvioitujen tyytyväisyyden osa-alueiden keskiarvot vastaajien sukupuolen mukaan (n=15).

Tyytyväisyys	Annettujen arvioiden keskiarvo		
	Miehet (n=10)	Naiset (n=5)	Kaikki (n=15)
Työhönvalmentajalta saatuun tukeen	4,30	5,00	4,53
Työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen	4,20	4,60	4,40
Työhönvalmentajan antaman yksilövalmennuksen riittävyteen	4,10	4,80	4,33
Työhönvalmentajan tavoitettavuuteen	4,00	4,80	4,27
Työpaikkaohjaajan tavoitettavuuteen	4,00	4,60	4,20
Työpaikkaohjauksen riittävyteen	3,90	4,60	4,13
Työhönvalmentajan antamaan perehdytykseen	4,00	4,40	4,13
Työpaikkaohjaajan antamaan perehdytykseen	3,90	4,20	4,00
Työtehtävien sopivuuteen	3,50	4,60	3,87
Työtehtävien mielekkyyteen	3,30	4,60	3,73
Seinättömään Pajaan (Vastaajien antama yleisarvosana)	4,30	4,80	4,47
Seinättömään Pajaan (Osa-alueista laskettu keskiarvo)	4,01	4,66	4,23

Kuten taulukosta 6 käy ilmi, naiset ovat ainakin hieman miehiä tyytyväisempiä toimintaan jokaisella arvioidulla osa-alueella. Sekä miehet että naiset olivat tyytyväisimpiä

työhönvalmentajalta saamaansa tukeen. Miehet arvioivat työtehtäviin liittyviä osa-alueita matalimmin arvioin, kun taas naisilla matalimmat arviot kohdistuivat perehdytykseen liittyviin osa-alueisiin. Työtehtäviin kohdistunut tyytymättömyys vaikuttaisi koskevan lähinnä miehiä, sillä naiset olivat myös näihin osa-alueisiin erittäin tyytyväisiä. Suurin ero naisten ja miesten välillä löytyykin siitä, kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat työtehtäviinsä. Työtehtävien mielekkyydessä ja niiden sopivuudessa keskiarvojen ero on yli arviointiasteen verran.

5.3 Nuorten valmentautujien kokemukset Seinättömän Pajan toiminnasta

5.3.1 Työttömyyden ja toimeettomuuden koettu leimaavuus

Siitä huolimatta, etten haastattelussa varsinaisesti kysynyt haastateltavien kokemuksista työttömyydestä, nousi se heidän puheesta toistuvasti esiin. Teemaa sivuttiin sekä haastattelun alkupuolella keskustellessamme elämäntilanteesta ennen Seinättömällä Pajalla aloittamista että loppupuolella keskustelun kääntyessä pajajakson myötä elämässä tapahtuneisiin muutoksiin.

Monet haastateltavista kokivat työttömyyden leimaavan ihmistä ja asettavan huonompaan asemaan. Työttömyys näyttäytyi epämieluisana statuksena, johon liittyi haastateltavien mielestä ennakkoluuloja ja -käsityksiä muun yhteiskunnan taholta, jopa päivittäin. He kokivat, että yhteiskunta arvostaa enemmän työssäkäyviä ihmisiä. Kysyin eräältä haastateltavalta asiasta, ja keskustelimme aiheesta seuraavasti:

”Koetsä et yhteiskunta arvostaa enemmän ihmisiä jotka käy töissä?

Tottakai. Siis, tottakai.

Millasina asioina se sit näkyy?

No se näkyy semmosis asioissa että esimerkiks jos sä näytät liian hyvältä etkä tee mitää, ni susta ajatella heti että sä teet jotain... pahaa.

Niinku jotain... hämähommia vai?

Nii, nii. Ja se niinku... Mä oon myös huomannu et ihmiset, jos ihmiset ei tiää jostain jotain, ni se mielikuvitus voittaa ja alkaa laukkaa ja sit se juttu on paljo pahempi niitten pään sisäl ku mitä se oikeesti on, nii.

Onks sul itellä semmosia kokemuksia?

On, on on. Päivittäin.”

Kävimme samasta aiheesta keskustelua myös toisen haastateltavan kanssa:

”Sä sanoit aiemmin, että ei jaksanu vaan olla työtön, se näyttäytyi sulle semmosena negatiivisena asiana, niin mikä siin sit oli semmosta mistä sä et tykänny?”

No ehkä ku ei oo sillee mitään... Tai päivil ei oo mitään sellasta, oikeen merkitystä. Ei oo sillee oikee mitään, siit tulee sit vähän jotenki semmonen olo et jää vellomaan johonki aikatyhjiöön, et ei oo oikeen mitään suuntaa tai mitään tällästä. Ni sit on just sillee aika... Sit siin niinku sillee tylsistyy ja tulee semmonen masentunu fiilis just, ku ei oo mitään. - - Ja sit seki on ihan perseestä, seki just et jos joku vaik kysyy et ”mitä sä teet” ja sit on sillee ”en tee kyllä mitään”, ni siinäki on aina sillee et ei haluais sellasiinkaa tilanteisiin koska se tuntuu sitten pahalta.

Mikä siinä tuntuu pahalta?

No ehkä tota sillee ku... Jotenki kuitenkin, yleisessä arvossa pidetään silleen et pystyy elättää ite ittensä, tai et tulee mahdollisimman pitkälle toimeen omin voimin sillee... Tai edes just edes opiskella sitä varten et pystyy, et niinku... sit jotenki tuntuu et sitä ei sillee katota kauheen hyväl jos ei tavallaan... Osallistu yhteiskunnan pyörittämiseen ni sit siihen just on vähän sellanen fiilis sit itelläkin, ettei se sitten ole jees.”

Tämä haastateltava puolestaan koki, että työttömyydessä ikävintä oli päivien merkityksättömyys, josta seurasi masentunut ja tylsistynyt olo. Haastateltavasta tuntui ikävältä ilmaista työttömyytensä muille ihmisille, sillä hän koki, ettei työttömänä ollut muiden tavoin osallisena yhteiskunnassa ja tehnyt omaa osaansa sen hyväksi.

5.3.2 Kokemukset ohjautumisprosessista

Haastateltavien elämäntilannetta ennen Seinättömällä Pajalla aloittamista yhdisti erityistä johtunut toimettomuus ja eräänlainen elämän pysähtyneisyys. Pääsääntöisesti haastateltavat kertoivat tehneensä aiemmin erilaisia patkäluntoisia, usein hyvin sekalaisia ja omaa koulutustaustaa vastaamattomia töitä. Työttömyyden, sairastelun tai sattunnaisten patkätöiden sävyttämä elämäntilanne oli haastateltavilla jatkunut jopa useita vuosia.

”Mä olin tota kuntoutustuella, sairaslomalla.”

”Pitää muistella niin kauas, mutta hetkinen... [naurahtaa] No mä olin kyllä työtön silloin.”

”Mä olin... Lukuvuos 2012–2013 loppu ni sen jälkeen mä olin siihen asti [vuosi 2015] työtön.”

”Jaa. Välil duunissa ja välil työtön.”

Kysyin haastateltavilta vielä tarkemmin heidän näkemystään siitä, miksi he olivat aloittaneet Seinättömällä Pajalla. Heidän kertomuksissaan nousi vahvasti esille toive päästä tekemään jotain, ja siten irti työttömyyden ja toimeettomuuden tilasta. Yksi haastateltavista oli ollut kotona lapsensa kanssa, ja kuvaili Seinättömällä pajalla aloittamiseen joutanutta tilannetta seuraavasti:

”No siin oli sellanen asetelma että, [lapsi] oli siin iässä et rupes menee tarhaan, ja totuus on se et, himassa mä en oikeen koskaan tykänny maata, et aina jotaan halunnu tehdä. Ja sitte mä mietin eri vaihtoehtoja. - Sit kuitenkin tuli tää sauma, että no hei että, meetkö käymää haastattelussa tuolla ja sitä kautta se lähti, semmonen iso vaihe elämässä jos näin voi sanoa.”

Osa haastateltavista kertoi arkirytmien ja toiminnan puuttumisen olleen syy Seinättömälle Pajalle ohjautumiselle. Haastateltavat tuntuivat itse havahtuneen kotona oleilun haittoihin, ja toimeettomuus näyttäytyi negatiivisena asiana, josta haluttiin päästä irti.

”No siis, mä kävin tos pajalla moikkaamas [sanoo työpajavalmentajien nimet] ja sanoin että arki puuttuu. Että ei tiiä, ei edes kiinnosta mikä päivä on, et on vaa joku päivä ja valvoo viiteen ja nukkuu kolmeen ja tolleen.”

”Mm... Varmaan se että piti saada jotain toimintaa päivään, jotain enemmän kuin [naurahtaa] kotona oleilua että...”

”Siin oli ehkä lähinnä just se et sit halus niinku jotain tehdä ja sillee... Ei jaksa olla työtön ja silleen ni... Siin oli ehkä lähinnä se.”

Yleisesti ottaen Seinätön Paja ja sen toiminta oli haastateltaville ennen pajalle ohjautumista varsin tuntematonta. Osa haastateltavista oli kyllä kuullut pajatoiminnasta yleisesti sekä Loviisassa että naapurikunta Porvoossa, muttei nimenomaan Seinättömästä Pajasta. Yksi haastateltavista kertoi kuulleensa Seinättömästä Pajasta ollessaan toisella työpajalla. Haastateltavilla ei myöskään ollut ollut ennakkoluuloja tai -käsityksiä Seinättömästä Pajasta, tärkeintä vaikutti olleen mahdollisuus päästä jälleen kiinni työelämään.

”No en mä oikeestaan ollu kuullu mitään ennenku... En mä tiiä, ehkä mä oon joskus jotain kuullu. En mä tiedä, mut tota, ei mul oikee ollu mitään ennakkotietoja tai sillee.”

”No ei, itseasiassa mä olin kyllä joo kuullu silloin ku mä olin [nuorten työpajalla] koska [sanoo työpajavalmentajan nimen] ja kumppanit juttelee mulle. Mut en mä osannu odottaa, nyt ku mä oon ite siel ni, miten se et minkälainen se on, et se on parempi ku mä luulin.”

”Eeei, sen suurempia mitään ennakkoluuloja. Pääasia oli se että jostain saa sen jalan oven väliin, että sais kokemusta.”

Seinäntömälle Pajalle ohjautumiseen johtanut yhteydenotto oli tapahtunut haastateltavien kertoman perusteella vaihtelevasti joko niin, että työhönvalmentaja otti heihin yhteyttä, tai niin että he ottivat itse häneen yhteyttä. Riippumatta siitä kumpi taho oli ottanut yhteyttä ensin, olivat kokemukset yhteydenotoista positiivisia, ja haastateltavat kuvailivat toimintaa nopeaksi ja sujuvaksi.

”Tais olla niin että mä otin yhteyttä [sanoo työhönvalmentajan nimen] ja aika nopeesti sovitiin tapaaminen - - Siitä [tapaamisesta] jäi semmonen tunne et hei, kokeillaan! Kaikille jäi semmonen positiivinen fiilis, et tässähän on jotain täs jutussa, ja itellä oli myös semmonen tunne et hei et täähän on vähän niinkun... Nyt täs on taikaa, joku natsas.”

”Se soitti yks päivä siinä, että hei, ootko sä vielä työtön? Mä olin sillee et no mm, olen. [työhönvalmentajan sanomaa:] ”Et mul ois tämmönen idea et mä en nyt sano enempää puhelimes et tuutko tänne [mainitsee työpajan nimeltä] ni jutellaan lisää?” Ja siit se nyt sit lähti, et se oli jo viittä vaille jo suunnitellu mut sinne ilman suurempia kysymyksiä!”

Pääasiallisesti haastateltavat kokivat yhteydenoton ja työpaikalla aloittamisen välillä kuluneen ajan olleen lyhyt. Eräs haastateltava kertoi kuitenkin, että Seinäntömästä Pajasta riippumattomista syistä työpaikalla aloittamisessa oli kestänyt muutamia kuukausia.

”Ei siinä varmaa menny kuule, hirveen monta päivääkään ni mä lähin heti jo [töihin].”

”Tota, mä alotin tossa [mainitsee työpaikan] Vasta syksyllä, mutta mä [sanoo työhönvalmentajan nimen] tapasin jo viime keväällä tai lopputalvesta, mutta kesti aikaa ennen kun mä sain paikan sieltä. - - Se kesti sit aikaa, ennenku sielt löytyi paikkaa, ku siel pitää olla 50/50 miehiä ja naisia. Että kesti vähän aikaa ennen kuin.”

Ohjautumisprosessi näyttäytyi haastateltavien kokemuksissa sujuvana, nopeana ja yleisesti ottaen positiivisena.

5.3.3 Kokemukset pajajakson aikana

Pajajakson aloittaminen Seinättömällä Pajalla tuntui useiden haastateltavien mielestä jännittävältä. Uusi työympäristö, tulevat työtehtävät ja niissä pärjääminen mainittiin syiksi jännitykselle. Jännityksestä huolimatta pajalla aloittaminen näyttäytyi haastateltaville positiivisena asiana.

”No... Ihan ok, vähän jännitti [naurahtaa]”

”No oli se aika jännää kyllä silleen ku... - - Siin oli lähinnä just se et miten siellä sitten pärjää... Niinkun, sellaisina alkufiiliksinä just.”

”Hyvältä. Joo, siis se tuntu tosi hyvältä, et oon ilonen kyllä.”

Ensimmäisen työpäivän kokemukset jakautuivat haastateltavien kertomuksissa kahteen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä oli ensimmäisenä päivänä tutustunut työympäristöön ja toimintatapoihin, ryhtymättä vielä varsinaisiin työtehtäviin. Toinen ryhmä puolestaan kertoi töiden alkaneen heti. Haastateltavien kertomuksissa ensimmäinen päivä näyttäytyi kuitenkin mieleisenä, riippumatta siitä kumpaan ryhmään haastateltava kuului. Haastateltavat kertoivat ensimmäisistä työpäivistään seuraavasti:

”No, ensimmäinen työpäivä oli silleen et me oltiin tossa [mainitsee työpaikan]. Siel ei ollu paljoa, hyvä et siel oli yhtään mitään. Niin mä aloitin sellaisella... Huhtikuun remppaurakalla, et siel piti tehdä melkein kaikki uusiks minkä vaan pystyi tehdä. Että... Se oli mun ensimmäinen päivä et piti juosta ees taas mun työnohjaajan kanssa- -”.

”Join kahvii ja tutustuin näihin, taino [sanoo työkaverin nimen] mä nyt tiesin ennestään... Tutustuttiin siinä ja... Se oliko sit oikeestaan siinä.”

”Se [ensimmäinen työpäivä] oli ihan hyvä, ihan lämmin, tervetuliaiset oli ja... Hyvä posse ja hyvä porukka, mä kumminki tunnen suurin osa ihmisist koska Loviisa. Et ei oo uusii naamoja, tai jos on uus naama ni ne tuntee mut kyllä. Et sit niinku, oli ihan jees.”

”No, se oli vähän... Siel ei ollu just sillo paljon tekemistä mulle että [naurahtaa] oli vähän outoa olla sielä vaan.”

”Mä lähin vähän tota... Ensin tutustuin tietysti ihmisiin, kaikki otti mukavasti... Kerroin ehkä vähän itestäni, tämmösiä perusjuttuja, en nyt lähteny sillä tavalla avautumaan siinä.”

Mitähän silloin tapahtui... [nauraa] Pitkä aika... En mä tiedä, mä menin sinne ja se oli tosi, tai no ehkä just vähän jännää sillee ku ei... Just osannu mitään - - Oli ehkä vähän just semmonen olo just, et en mä ollu ihan varma et mitä mun ois sillee pitäny tehdä tai sillee - - et siitä se sit vaa lähti.”

Kysyin haastateltavilta heidän näkemyksiään valmennusprosessiin kuuluvasta tavoitteiden asettelusta. Moni haastateltavista koki asian vieraaksi, ja kertoi ettei tavoitteita asetettu tai haastateltava ei ainakaan muistanut asettaneensa tavoitteita. Joukosta löytyi kuitenkin haastateltava, jonka kohdalla tavoitteita oli pajajakson suhteen selkeästi asetettu.

”No mä en kyllä yhtään muista... Jos asetettiin ni ei ainakaan mitään, jotka ois ollu kauheen tärkeitä koska mä en muista niitä [nauraa] Et tota en mä tiedä, saattoi siel olla jotain sellasii et ”no laitetaan tällasia tavoitteita”, mut se on vähän sama ku mitää aina ku työkkärist soittaa ja ollaa sit sillee et ”no seuraavaan soittoon sitten tehdään sinulle nämä tavoitteet” ni vitsi en mä muista niitäkään tavoitteita - - Et joo voi olla et me tehtiin jotain tavoitteita mut en mä ainakaan muista [nauraa]”

”Eipä oikeestaan, suurempia tavoitteita.”

”No... Että vähitellen niinku pidentäis ja lisäis niitä työpäiviä. - - että ei tuu liikaa heti ku ei oo moneen vuoteen tehny mitään.”

Vaikka haastateltavat kokivat muodollisen tavoitteiden asettelun vieraaksi, nousi heidän puheestaan kuitenkin esiin henkilökohtaisia tavoitteita. Jo pajajaksolle asetetuista tavoitteista puhuttaessa keskustelut kääntyivät haastateltavien omiin tavoitteisiin ja päämääriin. Kysyinkin edelleen, oliko haastateltavilla itsellään joitain henkilökohtaisia tavoitteita pajajakson suhteen. Henkilökohtaiset tavoitteet olivat hyvin linjassa sen kanssa, minkä he kokivat olleen syy pajalle ohjautumiselle. Henkilökohtaisiksi tavoitteikseen mainitsemisissaan asioissa esiintyivät niin ikään halu kerryttää työkokemusta, päästä kotoa pois, saada rutiinia elämään ja tuntea itsensä tarpeelliseksi.

”No siis... en mä tiedä, mun mielest ehkä semmosii tavoitteit mitä nyt... Tai ehkä sillee et pystyis ehkä omal panoksellaa sit oikeesti niinku auttaa ja hyödyntää tavallaan sitä et niinku... Ettei just oo vaa sillee sellasen harjoittelijana siel ja... mut.. En mä tiedä.”

”Mm... kai mä oon aina halunnu sitä piirtämistä ja maalausta jatkaa ja kehittää, sitä ja sitte että saisi vähän niinku... Rutiinia elämään.”

”Työkokemus, tietenki. Se meni aika läheltä asiakaspalvelua, mikä on se mun ensimmäinen koulutuspohja.”

”No... en mä nyt tiedä, mulla on aina ollu selkeät tavoitteet. Kyl mä haluan tehdä ihmisten lähellä töitä, oli se sitten asiakaspalvelua tai opettajanhommia.”

Erään haastateltavan vastauksesta löytyi nimettyjä tavoitteita syvempiä, selkeästi henkilökohtaisia tavoitteita. Vastauksessa toistui toive päästä irti työttömyydestä ja toimettomuudesta, mutta tämän lisäksi haastateltava pohti aiempia kokemuksiaan työntekijänä ja nosti esiin pajajakson olleen ensimmäinen työllistymiskokemus, jossa hän oli kokenut itsensä merkitykselliseksi. Aiemmista merkityksettömyyden kokemuksistaan johtuen hän kertoi, ettei ollut edes osannut odottaa mitään, ja siten tavoitteiden asettaminenkin oli ollut hankalaa.

”Ei mul oikeen ollu mitään sellasia ihmeempiä tavoitteita ku en mä tiedä... No siis sitä ennen mä en ollu ollu missään semmoses työssä, mis niinku, tuntuis et ois itellä joku oikee merkitys olla siel ni sit just... Ei oo tottunu odottaa mitään tai vaatii mitään.”

Vaikka tavoitteiden asettaminen tuntui haastateltavista vieraalta, haastateltavat kokivat päässeensä vaikuttamaan omaan pajajaksoonsa ennen työpaikalla alkanutta valmennusvaihetta monin tavoin. Haastateltavien pajajakso oli pyritty räätälöimään niin, että työtoiminta vastaisi ja tukisi valmentautujien olemassa olevaa koulutusta, tulevaisuuden tavoitteita, ja kiinnostuksen kohteita kuten harrastuksia.

”Silleen mun koulutuksen perusteella ne on sillee yrittäny, että mä saan vähän niinku sellasia omaa koulutusta vastaavia hommia ja silleen, mutta tuleehan sinne kaikkea muutakin väliin välillä.”

”Joo joo, kyllä sen [työhönvalmentajan] kanssa pystyy juttelemaan ja suunnittelemaan että se on... Kahden henkilön suunnittelua eikä silleen että se sanoo että ”tonne”. ”

”Aa joo no siin ehkä just sit vähän, ku mult just kysyttiin et tavallaa et mist [työpaikasta] lähetään kysyy, et otetaanko. Niin no siinä tietty. Ei se tietty ollu varmaa et oisin päässy johonki toiseen [työpaikkaan] jos ois vaik valinnu”

Haastateltavat kertoivat myös siitä, millä lailla he kokivat päässeensä työpaikalla vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä. Tässä oli jonkin verran eroja haastateltavien välillä, ja haastateltavat jakautuivat jälleen kahteen ryhmään; niihin, jotka olivat aktiivisesti päässeet vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä, ja niihin, jotka olivat kokeneet työtehtävien olleen määrättyjä eivätkä kyseenalaistaneet niitä.

”Juu, luonnollisesti [sai vaikuttaa työtehtäviin], ja tota noin, se oli sillä tavalla aika kiva, että harvemmin kukaan tuli koputtelee olkapäälle että nyt pitäis tehdä jotain tai näin pois päin, et kyl sitä ite yritti parhaansa mukaan siinä olla aktiivinen”

”Jaa... En mä nyt sillee tiedä et pääsinksä nyt sillee kauheest vaikuttaa, et siel nyt oli tehtävii mitä sillee piti tehdä ja... En mä oikein tiedä, en mä kyseenalais-tanu ikin mitään tehtäviä tai ajatellu sen enempää, nii.”

Haastateltavat kokivat seinättömään valmennusprosessiin kuuluvan arvioinnin ja itsearvioinnin olleen epämuodollista. Arviointi oli ollut enemmän tunnelmia ja ajatuksia läpikäyvää keskustelua kaavakkeiden täyttämisen sijaan. Pajajakson aikana ei haastateltavien mukaan tehty erillistä arviointia, mutta pientä, päivittäin tapahtuvaa ajatusten vaihtoa oli tapahtunut, ja osa haastateltavista mielsi tämän arvioinniksi. Keskustelimme haastateltavien kanssa ensin heidän toimintaansa kohdistuneesta arvioinnista. Ne haastateltavat, joiden valmennus Seinättömällä Pajalla oli jo päättynyt, kertoivat käyneensä valmennuksen päätyttyä arviointikeskustelun työhönvalmentajan kanssa.

”Eii kai sillee [pajakson aikana]. Kyl mä sit [sanoo työhönön valmentajan nimen] kävin juttelee myöhemmin. Siit just samalla ku se sanoi et sä haluat haastatella ihmisii. Ni sit me jotain puhuttii siin samalla mut, ei sen kummempaa, mitään kaavakkeita sunmuuta.”

”Juu, juu käytiin [arviointikeskustelua]. [Sanoo työhönvalmentajan nimen] kans joo, ja sitte se kans tuki siinä mun omassa, kaikilla ihmisillähän meillä on myös omat jutut, et hän toimi myös vähän niinku työn ohjaajana siinä, mikä oli semmonen, todella iso mulle henkilökohtaisesti.”

”Mm... [sanoo työhönvalmentajan nimen] kanssa käytiin sitten sen koko homman jälkeen, että miten meni ja miltä tuntui ja mitkä oli fiilikset kun se [pajakso] alkoi ja mitkä kun se oli loppu.”

Haastateltavien kertomukset tapahtuneesta arvioinnista vaikuttivat sisältävän paljon itsearvioinnin piirteitä. Kysyin haastateltavilta kuitenkin vielä erikseen itsearvioinnista. Osa sanoi kertoneensa omista kokemuksistaan tai arvioineensa itseään vain kysyttäessä, kun taas osalla itsearviointi oli ollut oma-aloitteisempaa ja muun keskustelun ohessa tapahtuvaa.

”En mä kyllä silleen oo kertonu [miten on mennyt], vaan jos on kysytty.”

”Joka päivä. En mä muista et meillä sillee ois ollu mitää semmost arviointia että... Hirveen virallista ainakaan, et lähinnä näin ku, mimmoset fiilikset on -skaalalla vedettiin.”

”Mä luulen et mä en tehny, ainakaan mitään niinku... Ei mul ainakaa oo muistikuvaa mut... En mä tiedä, jos se oli joku rasti ruutuun -juttu ni ehkä mä oon sit voinu tehdä mut mä en vaa muista sitä koska mä en ikin muista tollasii juttui.

Mut jos se oli joku mis piti oikeest kirjottaa jotain ni ehkä mä en sit oo tehny, koska kyl mul sit ehkä ois muistikuva.”

Suurin osa haastateltavista kertoi itsearviointia tapahtuneen jopa päivittäin. Kuten muukin arviointi, oli itsearviointikin ollut epämuodollista ja pääasiassa keskustelevaa. Haastateltavat eivät ainakaan ilmaisseet kaivanneensa muodollista arviointia, vaan tuntuivat pitäneen keskustelevaa arviointia toimivana.

5.3.4 Kokemukset valmennuksen sisältämästä ohjauksesta ja tuesta

Keskustelimme haastateltavien kanssa heidän pajajakson aikana saamastaan ohjauksesta ja tuesta, sekä niihin liittyvistä kokemuksista. Yleisesti ottaen haastateltavat kokivat olleensa erittäin tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen ja tukeen. Erityisen tyytyväisiä haastateltavat olivat työhönvalmentajalta saamaansa yksilövalmennukseen. Työhönvalmentajan antama yksilövalmennus- ja ohjaus nousi haastateltavien puheessa toistuvasti esiin myös varsinaisesti sitä koskevien kysymysten ulkopuolella. Haastateltavat kuvailivat työhönvalmentajaa pääasiassa positiivisesti, ajoittain jopa ylistävästi. Erityistä kiitosta sai hänen ammattitaitoinen työotteensa ja kyky kohdata valmentautujat yksilöinä, yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Haastateltavat kokivat, että työhönvalmentajalle oli helppoa puhua asiasta kuin asiasta, ja että häneltä löytyi ymmärrystä ja ohjeita niitä tarvitseville.

”[Työhönvalmentajalta saatu tuki oli] Ihan hyvää, kyllä mä olen tyytyväinen.- - Se [työhönvalmentaja] on semmonen... Semmonen raketti! [nauraa] Se on raketti.

”Sille [työhönvalmentajalle] nyt voi sanoa ihan mitä vaan ja... Senkaa pystyy puhuu mistä vaan ja sil on hirveesti ohjeita aina antaa. Ja sil on hyvä huumorintaju! Siis voi nyt puhuu ihan mistä vaan.”

Eräs haastateltavista kuvaili työhönvalmentajaa ja hänen toimintaansa erityisen monisanaisesti, nostaen esiin monia asioita, jotka nousivat esiin yksittäisinä myös muiden haastateltavien puheessa.

”Se kokemuksen kautta tullut ymmärrys ja ihmistuntemus. Ja se semmonen vilpitön aitous ja halu kannustaa ja auttaa. Tavallaan tietäen se että... Et sil on niin iso voima tavallaan... - - Sil on jotenki se ymmärrys siitä asiast, mä en oikee mikä, siin on joku semmonen mystiikka siinä että ei voi ku arvostaa kyllä. Jotenki et se oli aina niinku semmosta hirveen mutkatonta.- - Hän kävi oikeesti keskustelua aidosti. Ja huomasi et hän käytti niitä omia elämäkokemuksia ja oppeja

mitä hän on oppinu ja hyödyns niitä oikeella tavalla, ni se on kiva nähä... Sopii kyllä vallan mainiosti hommaansa."

Työpaikalla työpaikkaohjaajalta saatu ohjaus puolestaan jakoi haastateltavien mielipiteitä. Negatiiviset kokemukset työpaikkaohjaajalta saadusta ohjauksesta liittyivät joko siihen, etteivät haastateltavat olleet kokeneet saaneensa asianmukaista ohjausta työpaikalla, tai siihen etteivät he itse kokeneet sitä tarpeelliseksi, vaan kääntyivät työnteekoonkin liittyvissä ongelmissa muiden tahojen puoleen.

"[minkälaista työpaikkaohjausta sait?] Saatiinks me? Ei oikeestaan minkäänlaista, muutaku et se [työpaikkaohjaaja] ei antanu mitään vastuuta et kai se sillä pyrki pitämään sit että... Nii, en mä oikeen tiedä mitä se pyrki."

"No riippuu ongelmast, yleensä mul on omat ongelmanratkojat - - Kyl neki [työpaikalla] varmaa, jos ne on siin, ja riippuu asiasta. Kyl mä voin sanoo et jos se on joku tärkeä asia ni kyl mä meen ainaki juttelee niille joita mä tunnen, on helpompi."

Osalla haastateltavista oli sitä vastoin positiivisia kokemuksia työpaikalla sadusta ohjauksesta. He kuvailivat ohjauksen olleen käytännönläheistä ja konkreetista. Ohjausta oli erityisesti saanut asioihin, joita haastateltavat eivät olleet osanneet, ja joihin he olivat pyytäneet apua.

"Niinku ne [mainitsee työkaverit] sitte ihan tietty opetti kaikki asiat mist mä sanoin et mä en niinku osaa jotain, tai jotain ni kyl ne sit näytti ihan et miten ne tehään ja silleen ni... - - Ja yleensä oli aika sillee käytännöllistä, et yleensä näyttii ihan sillee et näin se tehään, eikä just vaa sanottu sillee et... Et kyl se oli mun mielest ihan hyvä."

"Joo ne [työpaikkaohjaajat] jeesaa ja näyttää miten homma hoidetaan, eikä oo tullu mitään valituksii koska me ollaa aina hoidettu se homma, ne on aika helpoi, ei oo mitää rakettitiedettä. Lepposii ne on."

Haastateltavat kokivat sekä työhönvalmentajalta, että työpaikkaohjaajalta saatua ohjausta ja tukea olleen yleisesti ottaen riittävästi. He kokivat saaneensa sitä asianmukaisesti silloin, kun sille oli tarvetta.

"On sitä ollut ihan riittävästi. - - Se on iha et sovitaan aika."

"Joo, kyllä sitäkin [työpaikkaohjausta] oli ihan tarpeeksi. Että sille kyllä pystyi soittamaan kesken päivän ja kysyä että mitä mä nyt teen."

”Joo, kyl mä koen et... Kyl mul oli, tai et ei mul ollu sellast fiilist et mä jotenki oisin ollu sillee hukassa et mä en ois tiennyt jotain asiaa tai et mulle ei ois siit sitte kerrottu jos mä oisin kysynyt tai jotain, et kyl mun mielest siin sai ihan sillee, tarpeeks.”

Erään haastateltavan työpaikalla oli ollut haastateltavaa mietityttäneitä ja epämieluisia tilanteita. Kysyin häneltä, miten hyvin hän koki saaneensa työhönvalmentajalta tukea tilanteessa. Kävimme aiheesta seuraavan keskustelun:

”No oisitsä sit kaivannu, et sä oisit voinu kertoa [työhönvalmentajalle] et hei nyt tääl on tällanen meininki?”

Oishan se ollu ihan kiva et ois voinu avautuu sillee.

Oisitsä sit toivonu et se ois pitäny enemmän teihin yhteyttä vai miten sä koet?”

No oikeestaan joo, mut mä tiedän et [sanoo työhönvalmentajan nimen] on ihan hirveesti töitä, et sil on iso vastuualue. En mä niinku moiti sitä millään lailla”

Kysyin haastateltavista myös heidän kokemuksistaan Seinättömän Pajan ja työpaikkojen välisestä yhteistyöstä. Yhteistyötä ei haastateltavien kertoman perusteella ollut juurikaan tarvittu, mutta se koettiin lyhytsanaisesti toimivaksi niiltä osin kuin tarvetta oli ollut. Haastateltavien puheesta nousi kuitenkin esiin yhteistyö Seinättömän Pajan, ja muiden työpajojen välillä. Tartuin tähän teemaan, ja keskustelimme siitä. Haastateltavat kertoivat yhteistyön muiden työpajojen välillä olevan tiivistä ja toimivaa. Työpajapalvelut nähtiin toisiaan tukevana, jopa yhtenäisenä kokonaisuutena, jossa työpajojen eritavoin kohdennetut palvelut täydentävät toisiaan.

”Mä oon pitäny ne [Loviisan työpajat] semmosen yhtenä et kyl ne juttelee varmaa keskenäänki ja jeesailee toisiaan, ja kyl se homma toimii, kyl mä voin sanoo et se on hieno homma.”

Haastateltavilla oli ollut melko vähän tarvetta työhönvalmentajan ja työpaikkaohjaajan tarjoaman ohjauksen lisäksi muille palveluille. Nekin, jotka muita palveluita käyttivät, olivat olleet näiden palveluiden piirissä jo ennen Seinättömälle Pajalle ohjautumista, eivätkä kokeneet näiden palveluiden liittyvän seinättömään valmennukseen. Näin ollen heihin kohdistunut palveluohjaus, ja heidän kokemuksensa palveluohjauksesta oli vähäistä. Sen sijaan haastateltavat kertoivat käsityksistään palveluohjauksen suhteen. Yleinen käsitys oli, että Seinättömällä Pajalla on hyvät yhteistyöverkostot, joiden kautta tarvittava tuki ja ohjaus löytyvät silloin, kun Seinättömän Pajan omat resurssit tai osaaminen ei riitä.

”Kyl mä veikkaan et se yhteistyö eri auttavien tahojen kanssa just tuolta pajan puolelt on aika hyvä, mä väittäisin näin että siel on hyvät kontaktit. Koska totuus on se, et johki asiaan ni just [sanoo työhönvalmentajan nimen] ei voi jeesaa, et se on joku muu. On se sitte psykologi, neurologi, terveyshuolto, mikä tahansa.”

Siitä huolimatta, etteivät haastateltavat olleet kokenee saaneensa tai edes tarvinneensa palveluohjausta Seinättömän Pajan kautta, oli monilla aiempaa kokemusta erilaisista palveluista. Yleisimmin käytetyistä palveluista esiin nousivat TE-toimiston ja sosiaali-toimiston palvelut, joista osalla haastateltavista oli negatiivisia kokemuksia. Pyysin haastateltavia vertailemaan Seinätöntä Pajaa ja aiemmin käyttämiään palveluja keskenään. Haastateltavat kokivat vertailun jokseenkin hankalaksi, mutta mielsivät Seinättömän Pajan toiminnan yksilöllisemmäksi ja toimivammaksi.

”Ei ehkä voi lähtee vertaamaan että tämmönen Kela, sosku, niin no riippuu tilanteesta mut ainaki mikä mulla on ollu ni se on enemmän tämmöstä liukuhin-natyötä, heille. Hyvässä hengessä tietysti, mukavia ihmisiä mut ehkä [sanoo työhönvalmentajan nimen] oli enemmänki semmonen... Vähän syvällisempi tatsi siihen touhuun.

”No siis, työkkäri nyt on aivan pepusta [nauraa] mutta tota... En mä tiedä, sielt ei kyl niinku... En mä tiedä, jotenki tuntuu et... Siel ei jotenki oo kuitenkaa tar-peeks jotenki yksilöllist vaik ois oma virkailija... En mä tiedä, se on vaa jotenki sillee, ei siellä [TE-toimistossa] kukaan mitään mistään tiedä.”

Eräs haastateltavista kertoi Seinättömän Pajan työhönvalmentajan olleen melko pitkän työttömyyshistoriansa aikana ainoa, joka oli tarjonnut hänelle kunnon töitä. Aluksi hän kertoi, ettei hänellä juurikaan ollut kokemusta muista palveluista. Aiemmin haastattelun aikana hän oli kuitenkin kertonut epäselvyyksistä TE-toimiston kanssa pajajakson aikana, joten kysyin häneltä asiasta. Keskustelimme Seinättömän Pajan työhönvalmentajan ja TE-toimiston tekemän työn eroista seuraavasti:

Ainoastaan sen työkkärin kanssa oli jotain ongelmaa?

”No joo nomut sehän nyt on ihan sama... Kaikilla on työkkärin kans tänäpäivänä ongelmia. [nauraa]

No, jos työkkäri on ongelma, niin miten sä vertailisit Seinätöntä Pajaa ja sitä työkkäriä?

”Se on vaikee vertailla sillee keskenään, koska mä en tiedä esim. miten Helsingissä toimii jos on. Et se on kyl [sanoo työhönvalmentajan nimen] joka tekee sen luonteen sinne, että se toimii.”

Miten sä sit vertailisit Seinättömän Pajan työhönvalmentajan tekemää työtä ja työkkärin tekemää työtä?

”No, sanotaanko että mä oon edelleen työtön, ja ainoa joka on ottanu muhun yhteyttä kunnon töillä on [sanoo työhönvalmentajan nimen]. [naurahtaa]”

5.3.5 Pajajakson myötä koetut muutokset elämässä

Haastateltavat kertoivat pajajaksonsa Seinättömällä Pajalla tuoneen mukanaan muutoksia heidän elämäänsä monin eri tavoin. Muutoksia verrattuna pajajaksoa edeltäneeseen elämäntilanteeseen oli haastateltavien kokemusten mukaan tapahtunut vaihtelevasti arjenhallinnassa, raha-asioissa, käsityksessä itsestään ja muista ihmisistä, sekä tulevaisuudensuunnitelmissa ja osaamisessa.

Kysyin haastateltavien näkemystä siihen, miten he kokivat pajajakson vaikuttaneen heidän arjenhallintaansa. Haastateltavat jakautuivat jälleen kahteen ryhmään, joista toiset kokivat, ettei pajajaksolla ollut juurikaan vaikuttanut heidän arkirytmisiinsä, ja toinen osa koki muutosten olleen suuria. Muutoksia kokeneet mainitsivat säännöllisemmän päivärytmin lisäksi löytäneensä syyn nousta aamulla ja lähteä pois kotoa.

”Ei,[vaikuttanut], että mähän oon semmonen rutiini-ihminen, että vaikka mä nyt oon työtön ni mä herään siinä 8 puol 9 ja sit rytmitän sen päivän.”

”Niin, no siis... Kylhän sitä oli sit aina joku asia minkä vuoks sitte piti nousta aamulla ja silleen et... Niinku kun odotettiin jossain, niin sitten sinne piti mennä.”

”Joo, [vaikutti] aika paljonkin. Silloku ei ollu duunissa ni pysty valvoo yöt ja nukkuu päivät, niinku ihan perus. Sit ku oli duunissa ni illal aikasin nukkumaan, tai no nii. Sai vähän rytmistä kiinni ja sit oli ehkä rahaa ostaakki jotain. Eihän se nyt hirvee ollu se korvaus mut.”

Taloudessa ja raha-asioissa oli myös osalla haastateltavista tapahtunut positiivista muutosta. Haastateltavat kertoivat rahaa jääneen enemmän kuussa käytettäväksi, ja se puolestaan oli vaikuttanut yleisesti talouteen positiivisesti, eräs haastateltava kertoi esimerkiksi pystyneensä lyhentämään ulosottojaan. Eräs haastateltavista kertoi käyttäneensä enemmän rahaa harrastukseensa. Osa kertoi voineensa muuttaa vanhempien luota omaan asuntoon saatuaan Seinättömän Pajan kautta töitä, ja piti tätä itselleen merkityksellisenä asiana. Raha-asioissa tapahtuneeseen muutokseen vaikutti myös se, minkälaiseen työtoimintaan haastateltava Seinättömällä Pajalla osallistui. Kuntouttavassa työtoiminnassa mukana ollut kertoi saavansa saman summan nyt, kuin aiemminkin.

”No siis, mähän pystyin muuttaa kotoa pois, sehän oli se isoin juttu mikä muuttui. - - Mä sain palkkatyön, se oli paljon helpompi päästä vuokralle.”

”Emmä tiiä raha-asiat, no mä asuin tosiaan silloin siellä, äitin ja isän kaa, ni en mä kauheest maksanu sillee mistään elämisest tai tolleen mut... ainakin siitä jäi hyvin harrastukseen rahaa.”

”- ei ollu heti ekan viikon jälkee sillee et hmm, ei oo rahaa.”

Haastateltavat kertoivat pajajakson Seinättömällä Pajalla opettaneen heille työnteon kautta alakohtaisia taitoja, ja osalle myös yleisiä työelämätaitoja. Osa kertoi pajajakson vaikuttaneen myös jossain määrin heidän käsitykseensä itsestään ja muista ihmisistä. Yksi haastateltavista kertoi pajajakson aikana tulleen avoimemmaksi ja saaneensa it-seluottamusta toimia ihmisten kanssa.

”Sanoisin että muutenki oon avoimempi. En mä tiedä onkse enemmän luottamusta vai vaan se että mä en oikeestaan enää välitä [naurahtaa] että jos ihminen ei pidä siitä millainen mä olen, niin ei se mitään. - - [aiemmin] Sitä aina mietti että miten on, ei sitä uskaltanu olla oma itsensä. Että aina oli joku rooli päällä.”

Pajajakso oli tuonut yhdelle haastateltavista myös erityisen onnistuminen kokemuksen työntekijänä. Haastateltava kertoi saaneensa luottamusta osakseen työpaikallaan, ja tämä oli puolestaan vahvistanut hänen käsitystä itsestään hyvänä työntekijänä.

” Et kuitenki mulle kans annettii luottamusta et mä saatoin olla yksin [mainitsee työtilan] joskus - - siit tuli vaa just semmonen fiilis et tällästki sit voi olla kai et niinku... Et ei tarvii olla vaa just semmonen vitsin harjoittelija joka vaa kaivaa nenää ja tekee mitä nyt sanotaan. - - Se oli oikeestaan eka työ mis ikin on oikeestaa silt sillee sit tuntunu että tota, no mitä nyt ne [mainitsee työkaverit] oli ihan sillee et ’mitä me nyt tehään kun sä lähet’ ja tälle. Oli ihan sillee, et jotenkin, tunsu olevansa hyödyksi sit kuitenki siel et... Se oli kivaa.”

Eräs haastateltava kertoi Seinättömälle Pajalle ohjautumisen avanneen useita väyliä elämänsä, ja mainitsi kokevansa itseluottamuksen ja itsetuntemuksen yhdeksi tärkeimmistä asioista elämässä pärjäämisen kannalta. Keskustelimme melko syvällisesti pajajakson, ja sen kautta saadun työn ja oppisopimuspaikan merkityksistä hänen minäkuvaansa ja itseluottamukseensa:

”Miten sä koet et semmonen [itseluottamus] on lisääntynyt Seinättömän Pajan myötä?

Joo, eri tavalla ku ennen, et nyt on ehkä vähän rakentavampi. - - Tämmönenki tilanne täs on niin paljon tapahtunu nyt viimeisen vuoden aikana ja vieläki huomaa et täs on hymy huulil kuitenki kokoajan ni, sitä huomaa et tässähan pystyy tekee ihan mitä vaa elämässä. Ja tää on yks osa tää paja sitä, ja oppisopimus ja tää työ ja, pärjääminen haastavissa tilanteissa.

Onks ne vahvistunu, sun ajatus siitä et sä pystyt semmisiin asioihin, tän pajajakson myötä?

On aika pitkälti itseasiassa tullu tässä näin.

Mitkä tekijät siihen on sitte vaikuttanu, mitkä on ollu semmosia avaintekijöitä?

Tavalla tai toisella se [aiempi elämä], se ei ollu normaalia elämää. Ja sitä välillä ajatteli että ku ei elä normaalia elämää ni ehkä ite on vähän epänormaali tavalla tai toisella. - - Ni sitte tässä vuosien saatossa kun on tavallaan päässy semmoseen tilaan missä on oma kokemus siitä että tää on nyt normaalia elämää tää on, näin asioitten pitää ollakin. - - Se kokonaisvaltanen hyvä elämä ku on tullu siihen ympärille ni se antaa semmosen, et löytää paikkansa maailmassa.

Koetsä semmosta tasapainoa?

Joo kyllä kyllä ja sit siinä on kasvanu sillä tavalla aikuiseks aika paljon että, matkan varrella tavalla tai toisella.

Haastattelun loppupuolella kysyin jokaiselta haastateltavalta heidän kokemustaan siitä, mikä oli pajajaksolla ollut heille kaikista tärkeintä. Kysymys selkeästi mietitytti haastateltavia, ja osa mietti vastaustaan hyvinkin pitkään. Osa selkeästi herkistyi, ja vastauksissa oli käsin kosketeltavasti mukana tunnetta ja syviäkin merkityksiä.

”En mä tiää, olihan se kiva päästä tekee duunii ihmisten kanssa ja tuntee, et jos vähän edes pääsis auttaa jonkuu elämää.”

”Varmaan tehä sitä duunii sillee että must ei ajatella et perkele ku toi ei tee ikin mitää. - - Et teen tän homman ja osaan ja hoidan.”

”No en mä tiedä, mä sain nähdä jotain uutta ja tota... Hmm, niin. Tietysti se että sai jonkuun työn ylipäättänsä niin, se oli aika iso juttu.”

”[miettii pitkään] Sanotaan... Nyt tässä nyt tietysti herkistyy mutta se... Se kokemus hänen [työhönvalmentajan] kautta siitä että ei oo ehkä paha ihminen kuitenkaan.”

”No kai se että saa sisältöä elämään, päiviin. Että on tekemistä ja ei oo vaan koko viikkoa kotona sohvalla makoilemassa. Ja se että rakentaa sitä työkykyä ja energiaa uudestaan ku ei oo paljon tehnyt mitään.”

”Mikähän nyt ois ollu tärkeintä... No tota, en mä tiedä, mun mielest se on aina kiva fiilis jos tuntee et saa sellast luottamust ja kunnioitusta osakseen, ni se on aina erittäin jees fiilis, ni ehkä sen kokeminen silleen oli.”

Selkeästi pajajakso Seinättömällä Pajalla oli ollut haastateltaville monin tavoin merkityksellinen. Sitaateissa tiivistyi monen kohdalla se, mitä he olivat jo aiemmin haastattelun aikana kertoneet joko suoraan tai rivien välistä.

Kysyessäni kehittämisideoita Seinättömälle Pajalle, vaikuttivat haastateltavat olevan yleisesti ottaen tyytyväisiä siihen, miten pajajakso oli sujunut, eikä kehittämisen kohteita aluksi tuntunut löytyvän. Haastateltavien vastauksissa nousi kuitenkin toistuvasti esiin toive saada työhönvalmentajalle lisäresurssia työhönsä esimerkiksi toisen työntekijän muodossa. Haastateltavat kertoivat kokevansa työhönvalmentajan olevan ylityöllistetty ja siitä johtuen ajoittain liian kiireinen. Haastateltavat ehdottivat esimerkiksi, että työhönvalmentajan avuksi palkattaisiin toinen työntekijä.

”Enemmän ehkä just sellasta ohjausta. [Sanoo työhönvalmentajan nimen] on just vähän liian kiireinen.”

”[Sanoo työhönvalmentajan nimen] vois saada jonkuu apurin siihen. Sil on ehkä vähän liian paljon töitä.”

Eräs haastateltavista nosti esiin ajatuksen siitä, että Seinätön Paja voisi järjestää valmentautujilleen tutustumisia erilaisiin koulutus- ja työpaikkoihin. Haastateltava perusteli ajatustaan sillä, että koulutus- tai työpaikan näkeminen käytännössä konkretisoisi alaa, ja voisi herättää uusia ideoita ja innostusta.

”Tämmönen että, paja järjestäis ja muutkin oppilaitokset, mikä siis ulkomailla on ihan normaalia, siis se, puolet sun koulusta on työharjoittelua, ni paja järjestäis. Mennää kattoo erilaisia työpaikkoja, siel vois olla joku työpaikkaohjaaja ketä näyttää et tää on tämmöstä ja tämmöstä me tehhä. Porukka voi innostuu et ”vitsi täähän on aika makeeta et paljoks, aa täst saa viel fygyyki vai! No, okei kiva täähän vois olla mun ala.” koska sillohan se konkretisoituu.”

Haastattelun lopuksi kysyin haastateltavilta vielä, että mitä he haluaisivat sanoa nuorelle, joka miettii Seinättömälle Pajalle menemistä.

”No mä suosittelisin, että menis tutustumaan. Ainakin vähintään menisi tutustumaan! -- kyllä se on sen arvoista että menee. Ja kyllä järjestyy sellasia hommi mitkä on mieluisia ja voi vähän ite käyttää sanavaltaa siihen et mitä sitä toivoo ja mitä voi tehdä. Ja oppii uusia hyödyllisiä kykyjä kanssa.”

”Tottakai. Sen kun menee vaa. Siel oppii kaikkee ja oppii tuntee ihmisii ja saa varmaa elämäkokemust, kaikenlaista. Ja miksei vanhempiki ihminen vois mennä sinne.”

Haastateltavat suosittelivat pajalle menemistä, sillä pajajakso tarjoaisi heidän mukaansa mielekästä tekemistä, jonka myötä oppii uusia taitoja ja tapaa uusia ihmisiä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Tulokset ja pohdinta

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Loviisassa seinätöntä valmennusta toteuttavan Seinättömän Pajan alle 29-vuotiaiden valmentautujien kokemuksia ja tyytyväisyyttä toimintaan. Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin, minkälaisia eroja eri vastaajaryhmien tyytyväisyydessä on. Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin nuorten valmentautujien yksilöllisiä kokemuksia ja tuottaa näiden kokemusten ja tyytyväisyyttä kartoittavan kyselyn avulla tietoa, jonka pohjalta Seinättömän Pajan toimintaa voitaisiin jatkossa kehittää vastaamaan entistä paremmin valmentautujien tarpeita. Opinnäytetyö oli ensimmäinen Loviisan Seinättömään Pajan toimintaan kohdistunut tutkimus, ja sen tilaajana toimi Loviisan kaupungin työllisyyspalvelut.

Tyytyväisyyttä ja vastaajaryhmien tyytyväisyyden eroja selvitettiin Google Forms - pohjalte tehdyllä verkkokyselyllä, johon vastasi yhteensä 15 alle 29-vuotiaasta Seinättömän Pajan entistä tai nykyistä valmentautujaa. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2017. Valmentautujien kokemuksia selvitettiin laadullisesti teemahaastattelun avulla, haastatteleamalla yhteensä kuutta Seinättömän Pajan alle 29-vuotiaasta valmentautujaa huhti-toukokuun 2017 aikana.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että Seinätön Paja tarjoaa valmentautujilleen palvelua, johon he ovat pääosin erittäin tyytyväisiä. Vastaajat antoivat Seinättömälle Pajalle asteikolla 1–5 yleisarvosanan keskiarvolla 4,47 joka on hieman korkeampi kuin sosiaalisen vahvistumisen mittari Sovarin valtakunnallisissa tuloksissa (Kinnunen 2016b, 6) työpajatoiminnalle annettu kokonaisarvio (4,2). Erityisen tyytyväisiä valmentautajat olivat työhönvalmentajalta ja työpaikkaohjaajalta saatuun tukeen.

Matalimmat arviot kohdistuivat työtehtävien koettuun sopivuuteen ja mielekkyyteen, mutta näilläkin osa-alueilla arvioiden keskiarvot olivat suhteellisen korkeita. On mielenkiintoista, ettei sama trendi näkynyt haastattelun tuloksissa, joiden perusteella valmentautajat kokivat päässeensä vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä ja puhuivat niistä yleisesti ottaen positiiviseen sävyyn. Tulokset ovat siis ristiriidassa keskenään. Sovarin tuloksissa työtehtäviin kohdistuvat arviot eivät juurikaan poikkea muiden arvioitujen

osa-alueiden tasosta (Kinnunen 2016b, 6), joten syyt Seinättömän Pajan valmentautujien tyytymättömyyteen selittynevät paikallisilla tekijöillä. Loviisan Seinättömän Pajan työnantajaverkosto ei ole vielä täysin valmis, joten voidaan pohtia, johtuuko kyselytuloksista esiin nouseva tyytymättömyys kenties siitä, ettei kaikille ole tarjolla juuri heille yksilöllisesti sopivia työtehtäviä potentiaalisten työnantajatahojen vielä puuttuessa. Työtehtävien mielekkyys on lisäksi subjektiivinen ja tilannesidonnainen kokemus, johon on hankalaakin täysin vaikuttaa ulkoapäin. Kokemus saattaa myös vaihdella tilanteesta ja päivästä toiseen. Työtehtävät ovat niitä suunniteltaessa saattaneet tuntua mielekkäiltä, mutta työn tekemisen rutinoituessa muuttua epämieluisemmiksi. Sama pätee työtehtävien sopivuuteen: mikäli valmentautujan taso työntekijänä on pajajakson aikana muuttunut suuntaan tai toiseen, on mahdollista, etteivät aiemmin sopiviksi katsotut työtehtävät enää vastaa valmentautujan tarpeita.

Ikäryhmien väliset tyytyväisyyden erot osoittavat, että nuoremmat vastaajat ovat tyytyväisempiä kuin vanhemmat. Ilman jatkotutkimusta on hankalaa sanoa, mistä ikäryhmien väliset erot Seinättömällä Pajalla johtuvat. Sovarin tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että valtakunnallisellakin tasolla on samansuuntaisia tuloksia. Sovarin tuloksissa on pohdittu, pitäisikö vanhemmille valmentautujille tarjota lisää mahdollisuuksia vaikuttaa pajajaksoonsa, ja tarjota heille nykyistä haastavampia ja monipuolisempia työtehtäviä, jotta heidän tyytyväisyytensä nousisi. (Kinnunen 2016b, 10–11.) Samaa voidaan pohtia Seinättömän Pajan kohdalla, sillä tuloksistani voidaan päätellä, että juuri vanhemmat valmentautijat olivat myös tyytymättömämpiä työtehtäviensä mielekkyyteen ja sopivuuteen.

Pajajaksonsa jo päättäneet vastaajat olivat jonkin verran tyytyväisempiä, kuin pajajaksoon vastaushetkellä osallistuneet. Tätä eroa voi ainakin osittain selittää se, että aika on kullannut muistot. Kun pajajaksosta on kulunut aikaa, myös sen aikana koetut mahdolliset tyytymättömyyden kokemukset ovat unohtuneet tai muuttuneet merkityksettömämmiksi. Toisaalta eroja voivat myös selittää tulokseni, joiden mukaan vuonna 2015 aloittaneet ovat vuosina 2016 ja 2017 aloittaneita tyytyväisempiä kaikilla osa-alueilla. 2015 aloittaneet vastaajat ovat luultavasti jo pajajaksonsa päättäneitä vastaajia, jolloin sama tyytyväisyys näkyy molemmissa vastaajaryhmissä. Samaa vertailua voi käyttää vuonna 2017 aloittaneiden, ja pajajaksoon vastaushetkellä osallistuneiden vastaajien kohdalla. Onkin todennäköistä, että vuonna 2017 aloittaneiden tyytymättömyyden kokemukset näkyvät pajajaksoon vastaushetkellä osallistuneiden tyytyväisyydessä.

Valmentautajat olivat tyytyväisempiä silloin, kun heidän pajajaksonsa rakentui useammasta kuin yhdestä sopimustyyppistä tai työtoiminnasta. Erot johtuvat luultavasti siitä, että useammalla sopimustyyppillä toimintaan osallistuneet ovat myös kokonaisuudessaan usein osallistuneet toimintaan pidemmän ajan. Myös Sovarin tulokset puhuvat tulkinnan puolesta, sillä niistä käy ilmi, että valmentautujien sosiaalinen vahvistuminen, ja erityisesti arjenhallinta näyttää kasvavan työpajajakson keston lisääntyessä (Kinnunen 2016b, 12). Lisäksi on huomioitava eri sopimustyyppien vaiheittaisen hyödyntämisen mahdollistama yksilöllinen palvelupolku. Työhönvalmentajan haastattelun (Kippola 2017) mukaan Seinättömällä Pajalla on mahdollista rakentaa oma palvelupolku yksilöllisten tarpeiden mukaan kuntouttavan työtoiminnan, ja työkokeilun kautta palkkatuetuun tai palkalliseen työsuhteeseen. Yksilöllinen palvelupolku ja eri sopimusten yhdistäminen mahdollistaneet onnistumisen kokemukset toiminnan ollessa valmentautujan omiin tarpeisiin nähden oikealla tasolla. Tämä puolestaan näkyy tulkintani mukaan tyytyväisyytenä toimintaan.

Kyselytulosten perusteella voidaan hieman kärjistetysti luoda tyypittely tyytyväisestä ja tyytymättömästä Seinättömän Pajan valmentautujasta. Tyytyväisin valmentautuja on pajajaksonsa jo päättänyt, 15–20 vuotias nainen, jonka pajajakso on alkanut vuonna 2015 ja on rakentunut useammasta sopimustyyppistä. Tyytymättömin valmentautuja puolestaan on pajajaksolle parhaillaan osallistuva, 26–29-vuotias mies, jonka pajajakso on alkanut vuonna 2017 ja rakentuu vain yhdestä sopimustyyppistä. Jatkossa Seinättömän Pajan toiminnassa tulisikin kiinnittää erityistä huomiota tyytymättömän valmentautujan tyypittelyyn sopiviin henkilöihin, ja kehittää toimintaa vastaamaan paremmin näitä kriteerejä täyttävien valmentautujien tarpeisiin.

Haastattelutulosten perusteella voidaan todeta, että valmentautujilla on toiminnasta pääosin erittäin positiivisia kokemuksia, jotka vastaavat myös seinättömän työpajatoiminnan tavoitteisiin. Seinättömän työpajatoiminnan keskeisenä tavoitteena on tarjota valmentautujalle kokemuksia työelämästä, ja täten madaltaa kynnystä avoimille työmarkkinoilla siirtymisessä (Hedemäki 2013, 4). Tulosteni valossa tässä tavoitteessa on onnistuttu, sillä haastatellut valmentautajat kokivat päässeensä tekemään työtä ja saaneensa kontakteja työelämään. Pajajakson myötä haastateltavat kokivat tulleen avoimemmiksi erilaisille työ ja kouluttumismahdollisuuksille, saaneensa uusia ideoita, ja

kerryttäneensä arvokasta työkokemusta. Osa haastateltavista mainitsikin tärkeimmäksi asiaksi pajajaksossaan nimenomaan työkokemuksen saamisen.

Työpajavalmennukseen keskeisesti kuuluvan sosiaalisen vahvistamisen tarkoituksena on sosiaalisten-, arjenhallinnallisten-, ja elämänhallinnallisten taitojen tukemisen kautta edesauttaa eri elämän osa-alueiden osallisuuden lisääntymistä sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. (Kinnunen 2016a, 6–7.) Tulokseni osoittavat, että myös tämä tavoite näyttäisi toteutuvan: pajajakson myötä koettiin myös itsetuntemuksen lisääntymistä ja vahvistumista, sekä avautumista maailman tarjoamille mahdollisuuksille. Samanlaisia tuloksia itsetuntemuksen suhteen ovat saaneet myös Jerohin (2012, 89–91) ja Seppä (2013, 62–66) omilla tutkimuksissaan.

Tulosteni mukaan Seinätön Paja on ollut valmentautujilleen merkityksellinen väylä päästä eroon työttömyydestä ja toimeettomuudesta. Työttömyys ja toimeettomuus näyttäytyivät haastateltavien puheessa ihmistä leimaavana statuksena, joka asettaa henkilön yhteiskunnassa alempiarvoiseen asemaan. Myös Pietikäisen (2005, 234–235) tutkimuksessa on käsitelty työttömyyttä nuorten kokemana. Pietikäisen tulokset tukevat osittain omiani siinä, että työttömyys nähdään väliaikaisena tilana, jonka jälkeen nuoret kaipaavat elämäänsä tekemistä ja toimintaa. Pietikäisen mukaan nuoret eivät kuitenkaan liittäneet työttömyyteen mitään paheksuttavaa tai häpeällistä, mikä on ristiriidassa omien tulosteni kanssa. Ristiriita voisi selittyä sillä, että Pietikäisen vuonna 2005 tekemän tutkimuksen jälkeen ajat ja asenteet ovat muuttuneet niin, että nuorten työttömyys ja siihen usein liitetty syrjäytymisen riski nähdään yhteiskunnassa ongelmana. Näkisinkin, että ilmiön muodostuessa yleisessä keskustelussa ongelmaksi ja siten negatiiviseksi ilmiöksi, myös ilmiön kohteena oleviin aletaan liittää ongelmia ja kielteisiä asenteita. Nämä asenteet yhteiskunnan taholta siirtynevät myös osaksi nuorten ajatusmaailmaa ja käsitystä itsestään.

Haastateltavien saama ohjaus, ja erityisesti yksilövalmennus keräsivät kiitosta. Yksilövalmennus onkin tulosteni valossa yksi Seinätön Pajan selkeästi suurimpia vahvuuksia. Tulosta voi selittää se, että Seinätön Pajalla yksilövalmennusta tekevällä työhönvalmentajalla on vankka kokemus nuorten kanssa työskentelystä, ja erityisesti yksilötyöskentelystä. Työhönvalmentajan ammattitaitoinen työote nähtiinkin syyksi sille, että Seinätön Paja tuottaa positiivisia kokemuksia. Yksilövalmennukseen liittyviä

kokemuksia on käsitelty teoreettisessa viitekehyksessä esittelemissäni aiemmissa tutkimuksissa. Myös niissä yksilövalmennus on koettu erityisen merkitykselliseksi ja yksilölliset tarpeet huomioon ottavaksi. (Jerohin 2012, 88–89; Seppä 2013, 69–70.) Yksilövalmennus on saanut erityisen korkeat arviot myös Sovarin vastaajilta (Kinnunen 2016b, 4–6).

Yksilövalmennuksen kohdalla esiin nousi kuitenkin positiivisten kokemusten rinnalla valmentautujien huoli ja harmistus työhönvalmentajan suuresta työkuormasta ja ylityöllistyneisyydestä. Haastateltavat tuntuivat olevan suuresta työtaakasta hyvin tietoisia, ja puheesta välittyi moittimisen tai pettymyksen sijaan myötätunto ja huoli. Tämä kuvastaa myös hyvin valmentautujien ja työhönvalmentajan lämpimiä ja avoimia välejä. Vaikka haastateltavat suhtautuivat tilanteeseen lähinnä myötätuntoisesti ja ymmärtäväisesti, voidaan kyselytuloksiini vertaamalla tehdä tulkintoja siitä, miten työhönvalmentajan työkuorman kasvaminen on vaikuttanut valmentautujien kokemaan tyytyväisyyteen. Kyselytulokset osoittivat, että tyytyväisyys on laskenut tasaisesti vuosien 2015–2017 välillä. Voidaan siis päätellä, että toiminnassa on tapahtunut jonkinlaisia muutoksia vuosien aikana. Yksi tyytyväisyyden tason laskua selittävä muutos voisi olla haastateltavien kuvailema työhönvalmentajan liian suuri, vuosien aikana kasvanut työkuorma. Tulosten perusteella tyytyväisyys työnantajan tavoitettavuuteen ja työhönvalmentajalta saatuun tukeen ovat laskeneet selvästi. Tästä kaikesta voidaan päätellä, että työmäärän lisääntyminen Seinättömän Pajan asiakasvolyymin kasvaessa on johtanut siihen, ettei yhden työntekijän työaikaresurssi enää riitä täysin tuottamaan sellaista palvelua, jota valmentautajat toivoisivat. Jatkossa onkin syytä kiinnittää huomiota työhönvalmentajan työresurssin riittävyys, ja sitä kautta varmistaa, että kaikki valmentautajat saavat tasapuolisesti tarvitsemaansa valmennusta joka täyttää työpajatoiminnan tavoitteet.

Seinätön Paja koettiin lähes saumattomaksi osaksi tai jatkumoksi Loviisan muille työpajoille, ja toiminnan erottaminen muusta työpajatoiminnasta omaksi toiminnakseen oli ajoittain haastateltaville vaikeaa. Seinättömän Pajan työhönvalmentajalla on Kippolan (2017) mukaan pitkä historia työntekijänä Loviisan työpajoilla, joten hänen toimintaansa arvioitiin ehkä myös aiempien työtehtävien ja työnkuvien pohjalta. Loviisassa työpajat tekevätkin tiivistä yhteistyötä, ja monet valmentautajat poluttautuvat tarpeensa mukaan eri pajapalveluiden välillä. Uskoisin tällaisen tiiviin yhteistyön ja eri pajapal-

veluiden rajapintojen limittymisen tukevan valmentautujien kulloisenkin palvelutarpeen mukaista ohjautumista ja madaltavan kynnystä vaihtaa palvelusta toiseen. Työpajojen yhteistyö mahdollistaa myös vaiheittaisen siirtymisen palvelusta toiseen, jolloin muutoksiin on helpompi sopeutua. Siitä huolimatta, että valmentautijat olivat kuulleet työpajatoiminnasta Loviisassa, oli Seinätön Paja heille ennen ohjautumista varsin tuntematon. On mahdollista, että Seinätön Paja ei pääse erottumaan edukseen omana itsenäisenä työpajatoimintaan, jos se mielletään liiaksi osaksi muuta työpajatoimintaa.

Seinättömän työpajatoiminnan tapahtuessa fyysisen työpajaympäristön ulkopuolella jää perinteiseen pajatoimintaan verrattuna pois sille tyypillinen vertaistuellinen yhteisöllisyys. Aiemmissa tutkimuksissa on kuvailtu työpajan valmentautujien kokeman me - hengen ja vertaistuen olleen tärkeä positiivisen pajakokemuksen rakennuspalikka (Jerohin 2012, 87–88; Pietikäinen 2005, 229–231; Seppä 2013, 71–72.). Omissa tuloksissani yhteisöllisyys ei juurikaan noussut haastateltavien puheesta esiin, eivätkä edes aiemmin muussa pajatoiminnassa mukana olleet valmentautijat ilmaisseet kaipaavansa sitä. Tästä voisi päätellä, ettei seinättömän valmennuksen kiinnittymättömyys kaikille valmentautujille yhteiseen ympäristöön ainakaan suoraan vaikuta pajakokemukseen negatiivisesti. Haastateltavat kuvailivat työyhteisöään usein positiivisessa hengessä, ja kertoivat muodostaneensa siellä uusia, merkityksellisiä ihmissuhteita. Tämä yhteisöllisyys saattaakin toimia työpajaympäristön yhteisöllisyyttä korvaavavana tekijänä, ja sitä olisi jatkossa työpajatoiminnan tavoitteiden näkökulmasta syytä tukea ja kenties vahvistaa. Vertaistuellisen me -hengen jäädessä kuitenkin puutteellisemmaksi kuin perinteisessä työpajatoiminnassa on mahdollista, ettei sen mukanaan tuomia ja aiemmissa tutkimuksissa kuvailtuja yhteisöllisyyden kautta syntyneitä kokemuksia pääse samassa mittakaavassa tapahtumaan. Se, jättääkö tämä aukon seinättömän valmennuksen sosiaaliseen vahvistavuuteen, on asia, jota pitäisi jatkossa kenties tutkia tarkemmin.

Seinättömän Pajan toiminta ja käytännöt poikkeavat työhönvalmentajan (Kippola 2017) kertoman mukaan hieman TPY:n (Hedemäki 2013) antamasta mallista. Tätä ei kuitenkaan pidä tulkita merkiksi Seinättömän Pajan toimimattomuudesta. Päinvastoin: työpajatoiminta muotoutuu tekijänsä näköiseksi, ja on sidoksissa toteutuspaikkansa tarpeisiin ja käytäntöihin. Niinpä Seinättömän Pajan käytäntöjen eroaminen yksityiskohdiltaan TPY:n mallista kertoo kyvystä soveltaa toimintamallia ja tuottaa palvelua, joka istuu paikalliselle tasolle ja kohderyhmälle. Tulokseni osoittavat, että valmentautujien koke-

mana Seinätön Paja toimii hyvin työhönvalmentajan kuvailemien käytänteiden mukaisesti, ja täyttää näin paikallisella tasolla toiminnan tavoitteet. Toiminta on myös onnistunut toimimaan työpajatoiminnan periaatteiden mukaisesti eri toimijoiden palveluiden välisenä sillanrakentajana. Seinätön Paja on huomionnut valmentautujansa huomattavasti yksilöllisemmin ja kokonaisuutena sujuvammin kuin muut palvelut, sekä parhaimmillaan tuonut muut palvelut lähemmäs ja helpommin ymmärrettäviksi. Seinätön Paja on ollut kuin ”*Semmonen sateenvarjo sen kaiken yläpuolella*”. Se on toiminut ikään kuin kattona valmentautujien tarvitsemille palveluille ja mahdollistanut elämässä etenemisen jälleen yhden etapin verran, samalla tarjoten eväitä tulevalle taipaleelle.

Kirjoitushetkellä edessä on mahdollisesti vuonna tapahtuva 2019 maakuntauudistus, joka vaikuttaa myös työpajatoimintaan muuttamalla kuntien organisaatorakenteita ja karsimalla kunnan vastuuta. Seinättömän Pajan työhönvalmentaja kertoo haastattelussaan (Kippola 2017) olevan mahdollista, että työllistämispalveluiden järjestäminen poistuu kunnan vastuulta kokonaan, mikäli työllistämispalveluiden järjestäminen siirtyy maakuntien vastuulle. Jääkin nähtäväksi, mikä taho voi työpajatoimintaa tulevaisuudessa toteuttaa ja missä muodossa. Selvää on kuitenkin mielestäni se, ettei tarve työpajatoiminnalle katoa. Tapahtui maakuntauudistusta tai ei, tulee Suomessa silti olemaan samoin kuin tähänkin asti nuoria, jotka tarvitsevat työpajatoiminnan kaltaista joustavaa, koulutuksen ja työelämän välimaastossa toimivaa sillanrakentajaa, kenties enemmän kuin koskaan.

Työpajatoiminta on osallisuuden lisäämisen keinoin pystynyt tehokkaasti taistelemaan syrjäytymistä vastaan, ja näinä aikoina työpajoilla tehty työ sen monissa muodoissa nousee merkittävään asemaan. Jatkuva toimintamuotojen kehittyminen, yhteiskunnan muutoksiin mukautuminen ja niiden mukanaan tuomiin tarpeisiin vastaaminen taannee työpajatoiminnan merkittävyyden ja tarpeellisuuden myös tulevaisuudessa. Myös tulokseni ovat jälleen uusi osoitus työpajatoiminnan tärkeydestä, ja seinättömän työpajatoiminnan eduista. Näenkin erityisesti seinättömän toimintamallin tarjoamat mahdollisuudet vastauksena rakennemuutosten tuomille haasteille, sillä toiminnan ollessa fyysiseen ympäristöön sitoutumatonta se pystyy mukautumaan nyky-yhteiskunnan tilapäisyyden ja muutoksellisuuden trendeihin.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus perustuu reliabeliuteen eli tulosten toistettavuuteen, ja validiteuteen eli tulosten pätevyYTEEN. Yhdessä nämä muodostavat laadukkaan tutkimuksen. Tutkimuksen luotettavuuteen on syytä kiinnittää huomiota prosessin jokaisessa vaiheessa. Tulosten laadukkuuteen voi vaikuttaa etukäteen tekemällä perusteltuja ja huolellisia valintoja, jotka samalla noudattavat tutkimuksenteon eettisiä periaatteita. Aineiston luotettavuutta parantaa tarkkaan selostus tutkimuksen toteuttamisesta sen jokaisessa vaiheessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184; Hirsjärvi ym. 2015, 231–232.) Tutkimukseni toteutusta, tekemiäni valintoja, niiden perusteita ja eettisyyttä on tarkasteltu seikkaperäisesti luvuissa 4.3–4.5. Olen pyrkinyt selostamaan asiat niin, että haluttaessa tutkimus on mahdollista toteuttaa samanlaisena uudelleen. Olen pyrkinyt tekemään valintani niin, että ne soveltuisivat juuri tutkimukseni kohteena olevan ilmiön tutkimiseen. Näiltä osin voidaan siis sanoa, että tutkimukseni on luotettava. Myös metodologisen triangulaation hyödyntäminen tutkimusmenetelmänä lisää tutkimuksen luotettavuutta, sillä sen myötä tutkimaani ilmiötä on ollut mahdollista tarkastella kahden eri tavoin kerätyn ja analysoidun aineiston kautta. Omassa tutkimuksessani triangulaatio mahdollistaa toisaalta tulosten yhteneväisyyden toteuttamisen ja niihin perustuvien johtopäätösten tekemisen, sekä toisaalta nostaa esiin ristiriitoja, joita ei muuten olisi voitu havaita.

Hirsjärven ym. (2015, 232) mukaan tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisäksi parantaa perustelemalla tehtyjä päätelmiä. Tämä voi tapahtua perustelemalla tulkintoja teoriaan ja aiempaan tutkimukseen peilaten kuten olen pohdintaluvussa tehnyt, tai esittämällä suoria otteita haastatteluista kuten olen tulosluvussa tehnyt. Myös kyselyaineiston pohjalta tekemiäni taulukot toimivat tulosten ja tulkintojen perusteluina. Kyselyn tuloksissa on toiminnan kehittämisen edesauttamiseksi tarkasteltu ja korostettu annettujen arvioiden eroja hyvin pikkutarkasti, jotta tulostenkin valossa erittäin toimivasta palvelusta voitaisiin kehittää jatkossa entistä parempi, ja kohderyhmäänsä parhaalla mahdollisella tavalla palveleva kokonaisuus. Tuloksissa matalimmiksi arvioiksi esitellyt kohdat eivät siis todellisuudessa ole kovin matalia, ne vain näyttäytyvät matalina verrattuna yleisen tyytyväisyyden korkeaan tasoon nähden.

Kyselyyn vastasi huomattava osa Seinäntömän Pajan senhetkisistä alle 29-vuotiaista valmentautujista. Haastatteluihin satunnaisotannalla valikoituneet henkilöt edustavat monipuolisesti Seinäntömän Pajan valmentautujakuntaa. Haastateltavat olivat sekä entisiä että nykyisiä valmentautuja, ja mukana oli eri-ikäisiä miehiä ja naisia. Näiden seikkojen, ja tutkimukseni luotettavuuden perusteella aineistot ja niiden pohjalta esitellyt

tulokset ovat mielestäni totuudenmukaisia, ja yleistettävissä koskemaan ainakin Loviisan Seinättömän Pajan alle 29-vuotiaita valmentautujia. Pienellä varauksella tulokset voivat antaa suuntaa myös yli 29-vuotiaiden valmentautujien, ja seinättömään työpajatoimintaan osallistuvien kokemuksista yleisemminkin, sillä tulokseni ovat linjassa aiempien tutkimusten ja teorioiden kanssa.

Tutkimuksella onnistuttiin tuottamaan uutta tietoa aiemmin miltei tutkimattomasta ilmiöstä. Koen tulosten antavan perustellusti vastauksen tutkimukseni tutkimuskysymyksiin. Uskon, että tutkimus on onnistunut tuottamaan tilaajalle arvokasta tietoa ja kehittämisideoita, joiden pohjalta Seinättömän Pajan toimintaa voidaan viedä eteenpäin. Samalla tulokset perustelevat toiminnan tarpeellisuutta, toimivuutta ja tuloksellisuutta.

Koen opinnäytetyön tekemisen olleen prosessina hyvällä tavalla haastava, opettava ja kasvattava. Tunnen ylittäneeni itseni monella tapaa, ja uudet oivallukset sekä onnistumisen kokemukset prosessin aikana pitivät motivaation tekemiseen korkeana. Olen pyrkinyt tekemään prosessiin liittyviä valinnat niin, että ne olisivat perusteltuja ja tavoitteenmukaisia, ja olen näin ollen perehtynyt tutkimuksen tekemisen vaihtoehtoihin syvällisesti. Työpajatoiminta oli minulle ennen tutkimuksen tekemistä tuttu työhistoriani kautta, mutta koin mielekkääksi toiminnan historian ja teoreettisen perustan selvittämisen, ja erityisesti seinättömään valmennukseen tutustumisen. Käsitykseni työpajatoiminnasta on tutkimuksen myötä laajentunut ja uskon voivani hyödyntää kerryttämäni tietoa tulevaisuudessa työelämässä. Ammatillisesti prosessi on vahvistanut osaamistani esimerkiksi itseni johtamisen ja laajojen kokonaisuuksien hallitsemisen suhteen, sekä selkeyttänyt kiinnostustani sijoittua työtehtäviin, joissa pääsen kohtaamaan nuoria ja olemaan osa heidän tarinaansa.

6.3 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Seinätön työpajatoiminta tuntuu olevan ajankohtaisempaa kuin koskaan. Yhteiskunnan muutosten vaikutuksesta toiminta näyttäisi vakiinnuttavan asemaansa ja sopivan nykyiseen tilanteeseen ja trendeihin. Koska seinättömästä työpajatoiminnasta ja -valmennuksesta on vielä toistaiseksi olemassa varsin vähän tutkimusta, olisi mielenkiintoista tutkia seinätöntä valmennusta tarjoavien tahojen toimintaa laajemmin Suomessa. Toimintamallin tutkiminen maanlaajuisesti antaisi kuvaa toiminnan toteuttamistapojen kirjosta

ja hyvistä käytänteistä, ja tarjoaisi näin tärkeää tietoa näillä näkymin alati laajentuvalla toiminnalla ja sen kehittämiseksi.

Opinnäytetyössä tutkittiin ainoastaan alle 29-vuotiaiden valmentautujien kokemuksia. Seinätön Paja on kuitenkin tarkoitettu työikäisille, joten valmentautujista löytyy myös paljon yli 29-vuotiaita. Heidän kokemuksensa saattavat erota tässä tutkimuksessa esitellyistä nuorten valmentautujien kokemuksista. Jos halutaan saada käsitys Seinättömästä Pajasta koko valmentautujakuntansa kokemana, tulisi myös yli 29-vuotiaiden valmentautujien tyytyväisyyttä ja kokemuksia selvittää.

Tulosten pohjalta olisi mielenkiintoista tutkia, mitkä syyt todella vaikuttavat eri taustatekijöitä omaavien ryhmien välisiin eroihin tyytyväisyydessä. Olen pohdinnassa esitellyt joitakin hypoteeseja omien tulkintojeni ja aiemman tutkimuksen valossa, mutta varmutta asiasta ei näillä tiedoilla voida antaa. Jos eroja ei koeta mielekkäiksi tutkia, on tulosten esiin tuomia seikkoja ainakin syytä pohtia toiminnan kehittämisen kannalta. Miten erilaisia taustatekijöitä omaavien valmentautujien huomioimista voitaisiin kehittää niin, että esimerkiksi miesten ja naisten välinen, sekä eri-ikäisten valmentautujien tyytyväisyys saataisiin samalle tasolle? Sukupuolten välillä esiintyneiden erojen valossa olisi mielenkiintoista ja tarpeen jatkossa tutkia myös erityisesti niiden valmentautujien kokemuksia, jotka eivät koe kuuluvansa kumpaankaan sukupuoleen. Sukupuolikäsityksen laajentuessa on se pystyttävä tulevaisuudessa huomioimaan myös työpajatoiminnassa, ja otettava huomioon, ettei sukupuolisensitiivinen työskentely koske enää pelkästään miehiä tai naisia.

Haastateltavien kertomasta nousi muutamia konkreettisia kehittämisen kohteita. Useimmin esiin nousi toive saada työhönvalmentajan työhön lisäresurssia. Lisäresurssi esimerkiksi toisen työntekijän muodossa lisäisi kykyä vastata kasvavaan palveluntarpeeseen ja tulkintani mukaan auttaisi poistamaan joitakin nyt esiintyviä epäkohtia. Lisäresurssin avulla voitaisiin käyttää enemmän aikaa valmentautujien tavoitteidenasetteluun ja arviointiin, ja tätä kautta tuottaa entistä laadukkaampaa palvelua ja tarjota enemmän ohjausta, jota haastatteluissa toivottiin. Toinen työntekijä mahdollistaisi lisäksi esimerkiksi kunkin työntekijän työnkuvan täsmentämisen ja esimerkiksi erityisesti oman erikoisosaamisen mukaisesti valmentautujiin keskittymisen. Nykyisellään kohderyhmä tarpeineen saattaa olla turhan laaja ja monikirjoinen, ja siksi yhden ihmisen hallittavaksi haastava.

Toinen haastateltavilta itseltään nousut kehitysidea oli tutustumispäivien järjestäminen Seinättömän Pajan puolelta. Tutustumispäivät suuntautuisivat yrityksiin ja oppilaitoksiin, joissa vierailukohteen edustaja ja mahdollisesti työntekijät tai opiskelijat esittelisivät ruohonjuuritasolta toimintaa. Tämä mahdollistaisi omakohtaisen käsityksen muodostamisen erilaisista tulevaisuuden koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista valmentautujille. Tutustumisia voitaisiin toteuttaa ryhmänä, jolloin se saattaisi myös tukea vertaistuellisen yhteisöllisyyden kokemuksia seinättömässä työpajatoiminnassa. Tutustumiskäynnit toisivat myös vastavuoroisesti Seinättömän Pajan toimintaa tutuksi työnantajatahoille ja oppilaitoksille. Tämä edesauttaisi työnantajaverkoston kehittämistä Seinättömällä Pajalla, sillä verkosto on tällä hetkellä puutteellinen. Verkoston kehittäminen olisikin monella tavalla hyödyllistä toiminnalle, sillä kattavampi verkosto tarjoaisi monipuolisempia työvaihtoehtoja valmentautujille. Näin useampi valmentautuja saisi juuri itselleen sopivia työtehtäviä pajajaksonsa ajaksi, joka puolestaan saattaisi vähentää tutkimuksen tulosten esiin nostamaa tyytymättömyyttä työtehtävien sopivuuteen ja mielekkyyteen.

Seinättömän Pajan työhönvalmentajan mukaan Loviisassa on aivan äskettäin otettu käyttöön sosiaalisen vahvistumisen mittari Sovari. Jatkossa Sovarin tulokset tulevatkin tuottamaan Loviisan työpajoille tutkimukseni kaltaista tietoa. Tämä on mielestäni oiva mahdollisuus seurata toiminnan kehittymistä esimerkiksi tutkimukseni esiin nostamien seikkojen kohdalla, ja verrata tulevaisuudessa saatavaa tietoa tämän tutkimuksen tuloksiin.

LÄHTEET

Ervamaa, Suvi 2014. Kohti onnistunutta nuorisotakuuta? Nuorten ja ammattilaisten näkemyksiä nuorisotakuun toteutuksesta ja kehittämisestä. Helsinki: Suomen Nuori-soyhteistyö - Allianssi ry. PDF-dokumentti. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/665/fid/3102>. Ei päivitystietoa. Luettu 28.10.2016.

Esite työpajatoiminnasta. 2017. Valtakunnallinen työpajayhdistys. PDF-dokumentti. https://www.tpy.fi/site/assets/files/5728/esite_tyo_pajatoiminta_2017_verkkoon.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 16.10.2017.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 - metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 24–42.

Hassinen, Markku 2007a. Idealismista ammattiyhteisöön. Teoksessa Virtanen, Annukka; Hautaluoma, Marja; Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (toim.) Kadonneet ja pudonneet - syrjäytymisen sietämätön raskaus. PDF-dokumentti. http://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/kadonneet_ja_pudonneet.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 26.10.2016.

Hassinen, Markku 2007b. Työtä ja toimintaa suurella sydämellä : Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 10-vuotta. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Hedemäki, Outi 2013. Seinätön valmennus työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry opetus- ja kulttuuriministeriön tuella. PDF-dokumentti. http://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/tpy_sein_t_nvalmennus.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 26.10.2016.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Huumonen, Soile (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Jerohin, Minna 2012. Työpaja mahdollisuutena? Työpajakoulutuksen merkitys nuorten elämänsäkulussa. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37300/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201202021115.pdf?sequence=1> . Ei päivitystietoa. Luettu 21.11.2016.

Kapanen, Anna (toim.) 2010. Uusia avauksia tekemällä oppimiseen. Työpajojen ja ammattiopistojen välisen yhteistyön kehittyminen Etelä- ja Pohjois-Savossa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja 56.

Keskeisiä lakeja ja ohjeita. 2017. Valtakunnallinen työpajayhdistys. WWW-dokumentti. <https://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/keskeisia-lakeja-ja-ohjeita/>. Ei päivitystietoa. Luettu 17.10.2017

Kinnunen, Riitta 2016a. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Työkaluna sosiaalisen vahvistumisen Sovari-mittari. PDF-dokumentti. https://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/tyopajatoiminnan-ja-etsivan_sovari-mittari_verkko-pdf.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 12.4.2017

Kinnunen, Riitta 2016b. Sovari – sosiaaliseen vahvistumisen mittari työpajatoimintaan ja etsivään nuorisotyöhön. Valtakunnalliset tulokset 2016. PDF-dokumentti. https://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/sovari_valtakunnallinen_raportti_2016.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 21.11.2017

Kippola, Kirsi 2017. Sähköpostihaastattelu 20.9.2017. Työhönvalmentaja. Loviisan kaupunki, Seinätön Paja.

Komonen, Katja (toim.) 2006. Työpajatoimintaa kehittämässä. Työpajojen kehittäminen Etelä-Savossa -hankkeen kokemukset. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja 8. PDF-dokumentti. https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2016/10/Tyopajatoimintaa_kehittamassa.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 28.10.2017.

Komonen, Katja 2007a. Puhuttu paikka. Nuorten työpajatoiminnan rakentuminen työpajakerronnassa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja 21. PDF-dokumentti. https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2016/10/21779_puhuttu_paikka.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 25.10.2016.

Komonen, Katja 2007b. Työpajatoiminta nuorisotyön työmuotona. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseura : Nuorisotutkimusverkosto, 429–445.

Kuntien työmarkkinatuen rahoitus. 2015. Kela. WWW-dokumentti. <http://www.kela.fi/tyomarkkinatuen-kuntarahoitus1>. Viimeksi muokattu 16.11.2015. Luettu 9.10.2017.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2010. Kyselyaineiston dokumentointi ja raportointi. WWW-dokumentti. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/raportointi/raportointi.html#analyysivaihe>. Päivitetty 27.08.2010. Luettu 21.11.2017.

Laadullinen mittaristo (Sovari). 2017. Valtakunnallinen työpajayhdistys. WWW-dokumentti. <https://www.tpy.fi/kehittaminen/laadullinen-mittaristo/>. Ei päivitystietoa. Luettu 12.4.2017.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2016.

Nuorisolaki 21.12.2016/1285. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285#Lidp450368016>. Luettu 16.10.2017

Nuorisotakuu auttaa eteenpäin. 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö: Nuorisotakuu. WWW-dokumentti. http://www.nuorisotakuu.fi/tietoa_takuusta. Ei päivitystietoa. Luettu 28.10.2016.

Nuorten työpajat. 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/tyopajat/?lang=fi. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2016

Nuorten työpajatyöryhmän esitys: Nuorten työpajatoiminnan vakinaistaminen 2004. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004: 37. Opetusministeriö. PDF-dokumentti. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_221_tr37.pdf?lang=en. Ei päivitystietoa. Luettu 25.10.2016

Nyyssölä, Kari 1999. Paja-arkea ja pajahuumaa - Raportti turkulaisten työpajojen toiminnasta ja kehittämismahdollisuuksista. Helsinki: Nykypaino Oy. PDF-dokumentti. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/15Paja-arkea_ja_pajahuumaa.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 24.10.2017.

OKM 2014. Nuorten työpajatoiminnan yleiset perusteet ja suositukset. PDF-dokumentti. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/Liitteet/tyopajasuosituks.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 25.10.2016

OKM 2016. Työpajatoiminta 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:26. Opetus- ja kulttuuriministeriö. PDF-dokumentti. <http://www.tpy.fi/site/assets/files/1376/okm26.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 28.10.2016

Pekkala, Terho (toim.) 2004. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Pietikäinen, Reetta 2005. Vaihtoehtoisia polkuja etsimässä – työpajanuorten orientaatiot. Teoksessa Aapola Sinikka & Ketokivi Kaisa (toim.) Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 56. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 219–253.

Pohjantammi, Ismo 2007. Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajoilla. Nuorisotutkimusseura ja Nuorisotutkimusverkosto. Verkkojulkaisuja 12. PDF-dokumentti. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tyopaja.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 24.10.2016.

Rautio, Outi 2014. Seinätön valmennus - uhka vai mahdollisuus? PDF-dokumentti. <http://www.ula.fi/assets/ULA-dagar-i-Helsingfors-2014/Helsinki-seintn-2.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2016.

Rautio, Outi 2016. Työpajatoiminnan ABC. PDF-dokumentti. http://www.tpy.fi/site/assets/files/5037/outi_rautiotyopajatoiminnan_abc.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2016.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemoittelu. WWW-dokumentti. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. Ei päivitystietoa. Luettu 20.11.2017.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Koodaus. WWW-dokumentti. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html. Ei päivitystietoa. Luettu 20.11.2017.

Seppä, Helena 2013. Työpaja nuorten kokemana. Etnografinen tutkimus verkostomuotoisesta työpajatoiminnasta. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41257/URN_NBN_fi_jyu-201304251501.pdf?sequence=5 . Ei päivitystietoa. Luettu 20.11.2016.

Työpajatoiminta 2016. Esite valtakunnallisen työpajakyselyn keskeisistä tilastoista. 2016. Valtakunnallinen työpajayhdistys. PDF-dokumentti. https://www.tpy.fi/site/assets/files/5728/flyeri_ty_pajat_2016.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 16.10.2017.

Työpajatoiminta Suomessa. 2016. Valtakunnallinen työpajayhdistys. WWW-dokumentti. <http://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2016.

Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–112.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja Mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. PDF-dokumentti. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 30.11.2016.

Kysely Loviisan Seinättömän Pajan valmentautujille

Hei Seinättömän Pajan valmentautuja!

Tervetuloa vastaamaan Loviisan Seinättömän Pajan toimintaan liittyvään kyselyyn. Tämä kysely on osa opinnäytetyönä tehtävää tutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää, minkälaisia kokemuksia nuorilla valmentautujilla on seinättömän työpajan toiminnasta Loviisassa, ja kuinka tyytyväisiä he toimintaan ovat.

Kyseessä on ensimmäinen Seinättömän Pajan valmentautujien kokemuksia ja tyytyväisyyttä selvittävä tutkimus Loviisassa, mutta myös yksi ensimmäisistä koko Suomessa. Vastauksesi tarjoaa siis arvokasta tietoa, jonka avulla seinätöntä pajatoimintaa voidaan kehittää Loviisassa, ja mahdollisesti laajemminkin Suomessa. Kiitos että osallistut kyselyyn, ja annat siten tärkeän panoksen tutkimuksen toteutukselle!

Tulosten kannalta olisi erittäin tärkeää, että vastaisit jokaiseen kysymykseen mahdollisimman rehellisesti. Vastauksesi käsitellään nimettömästi ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tutkimuksen tekijänä olen ainoa joka käsittelee vastauksia, ja lähettäessäsi lomakkeen, siirtyy se suoraan minulle.

Yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa myöhemmin julkaistavista tutkimuksen tuloksista. Henkilötietosi pysyvät myös minulta salassa.

Ystävällisin terveisin,

Johanna Hurmerinta
Yhteisöpedagogiopiskelija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK)
S-posti: johanna.hurmerinta@edu.xamk.fi

*Pakollinen

Huom!

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu itsenäisesti, omassa rauhassa.

Sinulla on kuitenkin mahdollisuus kysyä apua kysymyksiin vastaamisessa työhönvalmentajalta (Kinnu) missä kohtaan kyselyä tahansa, mikäli joku kohdista tuntuu epäselvältä tai vaikealta!

Taustatiedot

1. Sukupuolesi *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Mies
☐ Nainen
☐ Muu

2. Ikäsi (aloittaessasi seinättömän valmennuksen) *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ 15-20
☐ 21-25
☐ 26-29

3. Kumpi seuraavista pitää kohdallasi paikkansa? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Osallistun tällä hetkellä seinättömään valmennukseen
☐ Seinätön valmennus on kohdallani päättynyt

4. Vuosi, jolloin aloitit Seinättömällä Pajalla *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ 2015
☐ 2016
☐ 2017

5. Kuinka kauan pajajaksosi on kestänyt / kesti *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ alle 1 kk
☐ 1 - 3 kk
☐ 4 - 6 kk
☐ yli 6 kk

6. Lähettävä tahosi? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ TE-toimisto
☐ Sosiaalitoimi
☐ TYP (Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu)
☐ Loviisan työllisyyspalvelut
☐ Otin itse yhteyttä
☐ Muu: _____

7. Seinätön valmennus on / oli kohdallasi *

*Voit valita useamman kohdan, mikäli valmennussopimuksen tyyppi vaihtui valmennuksen aikana.
 Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- ☐ Palkkatuettua työtä
☐ Työkokeilu
☐ Kuntouttavaa työtoimintaa
☐ Osa ammatillista koulutusta
☐ Oppisopimusopiskelua
☐ Muu: _____

Tyytyväisyytesi seinättömään valmennukseen

Arvioi asteikolla 1-5 (1 = huonoin arvosana, 5 = paras arvosana) seuraavia asioita:

YKSILOVALMENNUS

Yksilövalmennuksella tarkoitetaan työhönvalmentajalta (Kinnu) saamaasi henkilökohtaista valmennusta

8. Valmentajalta saamasi tuki *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

9. Valmentajan tavoitettavuus *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

10. Yksilövalmennuksen määrän riittävyys *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

11. Halutessasi perustele yksilövalmennukseen liittyviä vastauksiasi:

TYÖPAIKALLA TAPAHTUNUT OHJAUS

Työpaikalla tapahtuneella ohjauksella tarkoitetaan työpaikkaohjaajaltasi saamaasi henkilökohtaista ohjausta.

12. Työpaikkaohjaajalta saamasi tuki *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

13. Työpaikkaohjaajan tavoitettavuus *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

14. Työpaikalla tapahtuneen ohjauksen määrän riittävyys *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

15. Halutessasi perustele työpaikalla tapahtuneeseen ohjaukseen liittyviä vastauksiasi:

TYÖTEHTÄVÄT

16. Työtehtävien mielekkyys *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

17. Työtehtävien sopivuus sinulle *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

18. Halutessasi perustele työtehtäviin liittyviä vastauksiasi:

PEREHDYTYS

Perehdytyksellä tarkoitetaan ennen työnteon alkamista työhönvalmentajalta (Kinnulta) saamaasi perehdytystä, ja työpaikalla saamaasi työhösi liittyvää perehdytystä.

19. Työhönvalmentajan antama perehdytys *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

20. Työpaikkaohjaajan antama perehdytys *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

21. Halutessasi perustele perehdytykseen liittyviä vastauksiasi:

Lopuksi...

22. Anna vielä yleisarvosana Loviisan Seinättömälle Pajalle *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Huonoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paras

23. Vapaa sana!

Oliko jotain, joka olisi lisännyt tyytyväisyyttäsi valmennukseen? Missä olisi ollut parantamisen varaa? Mihin olit erityisen tyytyväinen? Kerro vapaasti mielipiteesi.

Palvelun tarjoaa



Enkät för personer som tränas på Lovisa stads Vägglösa Verkstad

Hej du som tränas på Vägglösa Verkstaden!

Välkommen och svara på enkäten om Lovisa stads Vägglösa Verkstads verksamhet.

Denna enkät är en del av en undersökning som görs som en del av ett lärdomsprov. Syftet med undersökningen är att reda ut hurdana erfarenheter unga personer som tränas på Vägglösa Verkstaden i Lovisa har av verkstadens verksamhet och hur belåtna de är med verksamheten.

Det är fråga om den första undersökningen i Lovisa som reder ut erfarenheter och belåtnhet bland personer som tränas på Vägglösa Verkstaden, men också en av de första av sitt slag i hela Finland. Ditt svar erbjuder alltså viktig information med vilken man kan utveckla vägglös verkstadsverksamhet i Lovisa och eventuellt också i större utsträckning i Finland! Tack att du deltar i enkäten och på så sätt medverkar på ett viktigt sätt i genomförandet av undersökningen!

Vad gäller resultaten skulle det vara viktigt att du svarar så ärligt som möjligt på varje fråga. Dina svar hanteras anonymt och absolut konfidentiellt. Som utförare av undersökningen är jag den enda som hanterar svaren och då du skickar blanketten kommer den direkt till mig.

Enskilda svarare kan inte identifieras från undersökningens resultat på efterhand. Dina personuppgifter hålls hemliga även för mig!

Med vänlig hälsning.

Johanna Hurmerinta

Samhällspedagogstuderande inom, yrkeshögskolan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK)

S-post: johanna.hurmerinta@edu.xamk.fi

*Pakollinen

OBS!

Svara självständigt på enkäten i fred.

Du kan ändå be jobboachen (Kinnu) om hjälp med att svara på frågorna under vilket skede av enkäten som helst ifall någon av punkterna känns oklar eller svår!

Bakgrundsuppgifter

1. Kön *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Man
☐ Kvinna
☐ Annan

2. Ålder (då du började inom vägglös träning) *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ 15 - 20 år
☐ 21 - 25 år
☐ 26 - 29 år

3. Vilken av följande stämmer i ditt fall? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Jag deltar för närvarande i vägglös träning
- ☐ Den vägglösa träningen har tagit slut för min del

4. Året då du började på Vägglösa Verkstaden *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ 2015
- ☐ 2016
- ☐ 2017

5. Hur lång har din verkstadsperiod varit / hur lång var den? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ under 1 månad
- ☐ 1 - 3 månad
- ☐ 4 - 6 månader
- ☐ över 6 månader

6. Vem hänvisade dig? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Arbets- och näringsbyrå
- ☐ Socialväsendet
- ☐ TYP (Sektorsövergripande samservicen som främjar sysselsättningen)
- ☐ Lovisa stads sysselsättningstjänster
- ☐ Jag tog själv kontakt
- ☐ Muu: _____

7. Den vägglösa träningen är / var för dig *

Du kan välja flera punkter om typen av träningsavtal ändrade under träningsens lopp.

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- ☐ Lönesubventionerat arbete
- ☐ Arbetsprövning
- ☐ Rehabiliterande arbetsverksamhet
- ☐ En del av yrkesinriktad utbildning
- ☐ Läroavtalsstudier
- ☐ Muu: _____

Din belåtenhet med den vägglösa träningen

Bedöm följande saker på skalan 1 - 5 (1 = sämsta vitsordet, 5 = bästa vitsordet)

INDIVIDUELL TRÄNING

Med individuell träning avses den träning som jobboachen (Kinnu) gett dig

8. Stödet som jobbcoachen gett dig *

Märk!se vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sämsta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bästa

9. Jobbcoachens tillgänglighet *

Märk!se vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sämsta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bästa

10. Tillräckligheten av individuell träning *

Märk!se vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sämsta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bästa

11. Motivera dina svar om individuella träningen om du så önskar:

HANDLEDNING PÅ ARBETSPLATSEN

Med handledning på arbetsplatsen avses den individuella handledning som din arbetsplatshandledare har gett dig

12. Stödet som arbetsplatshandledaren gett dig *

Märk!se vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sämsta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bästa

13. Arbetsplatshandledarens tillgänglighet *

Märk!se vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sämsta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bästa

20. Arbetsplatshandledarens orientering i arbetet *

Märk! Se vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sämsta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bästa

21. motivera dina svar om orienteringen i arbetet om du så önskar:

Slutligen...

22. Ge ännu ett allmänt vitsord till Lovisa stads Vägglösa Verkstad *

Märk! Se vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sämsta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bästa

23. Ordet är fritt!

Fanns det något, som skulle ha ökat din belåtenhet med träningen? Var skulle det ha funnits rum för förbättring? Vad var du speciellt nöjd med? Berätta fritt din åsikt.

TEEMAHAASTATTELU

Aihe: Nuorten valmentautujien kokemukset Seinättömän Pajan toiminnasta Loviisassa

(Aluksi vapaata keskustelua ja ”jään murtamista” kahvittelun kera)

1. Aluksi:

- Ikä pajajakson aikana
- Mitä kouluja käynyt / työkokemus
- Onko pajajakso kesken vai päättynyt
- Kauanko olit pajalla
- Ensimmäinen pajajakso?

2. Ennen seinättömälle pajalle tuloa:

(teoreettinen tausta: sosiaalinen vahvistuminen, seinätön valmennus)

- Elämäntilanne ennen pajalle tuloa
- Miksi pajalle?
- Mielikuva Seinättömästä Pajasta ennen pajalle tulemista
- Odotukset ja ennakkoluulot
- Ohjautuminen pajalle (Kuka otti yhteyttä, miten eteni)
- Miltä pajalle tuleminen tuntui?

3. Kokemukset seinättömän pajajakson (valmennuksen) aikana:

(teoreettinen tausta: seinätön valmennus)

- Ensimmäinen työpäivä pajalla
- Tavoitteiden asettaminen pajajaksolle
 - o (henkilökohtainen tavoite, syy mennä?)
- Tavoitteiden toteutuminen
- Omaan pajajaksoon vaikuttaminen (tavoitteet, työtehtävät)
- Pajajakson arviointi muiden toimesta
- Itsearviointi

4. Kokemukset ohjauksesta ja valmennuksesta pajajakson (valmennuksen) aikana:

(teoreettinen tausta: seinätön valmennus, valmennus työpajoilla)

- Työhönvalmentajan antama ohjaus
 - o saatu tuki, sen riittävyys ja hyödyllisyys
- Työpaikkaohjaajan antama ohjaus
 - o saatu tuki, sen riittävyys ja hyödyllisyys
- Palveluohjaus ja sen toimivuus (mitä muita palveluita? oliko hyödyksi?)
- Seinätön paja verrattuna muihin palveluihin

5. Koetut muutokset elämässä

(teoreettinen tausta: seinätön valmennus, sosiaalinen vahvistuminen)

- Arjenhallinta (päivärytmi, raha-asiat, vastuun ottaminen yms.)
- Ajatus itsestä (vahvuudet, heikkoudet, luottamus omiin kykyihin)
 - o "miten sä muutuit?"
- Suhde muihin ihmisiin (vuorovaikutustaidot, itseilmaisuus, muihin luottaminen)
- Opitut asiat (esim. työelämä- ja opiskelutaidot)
- Ajatukset tulevaisuudesta
- Mihin pajajakson jälkeen?

Lopuksi

- Kehitettävää?
- Mikä oli tärkeintä pajajaksossa?
- Mitä haluaisit sanoa nuorelle joka miettii seinättömälle pajalle tule-
mista?

Motivaatiokirje, suomenkielinen

Hei seinättömän pajan valmentautuja

Kiitos, että vastasit kyselyyni!

Toivoisin, että osallistuisit vielä haastatteluun, joka tullaan järjestämään Loviisassa myöhemmin keväällä. Haastattelin sinua viikon 19 (8.-12.5.2017) aikana. Haastatteluun osallistuminen on sinulle kuitenkin vapaaehtoista.

Seinättömän pajan valmentautujille ja Loviisan kaupungilla työsuhteessa oleville haastattelu järjestetään osana työaikaa. Haastattelu ei siis vie vapaa-aikaasi, vaan sisältyy työpäivääsi. Kiitoksena osallistumisesta tarjoan pullakahvit haastattelun ohessa.

Kokemustesi kuuleminen on tärkeää ja auttaa ymmärtämään sitä, miten te valmentautajat toiminnan näette ja koette. Tämän tiedon avulla on mahdollista tarjota jatkossa entistä parempaa ja valmentautujien tarpeet kohtaavaa seinätöntä valmennusta Loviisassa.

Pystyn haastattelemaan enintään kuutta henkilöä. Mikäli halukkaita haastatteluun on enemmän, arvotaan halukkaiden joukosta kuusi osallistujaa, ja heille ilmoitetaan asiasta erikseen henkilökohtaisesti.

Seuraavalle sivulle olen koonnut sinulle tietoa haastattelusta, sen tavoitteista ja tarkoituksesta, oikeuksistasi haastateltavana, luottamuksellisuudesta, sekä itse haastattelutilanteesta. Jos jokin asia jää askarruttamaan, voit kysyä neuvoa Kinnulta, ja tarpeen vaatiessa voit myös koska tahansa olla yhteydessä minuun sähköpostitse.

Toivottavasti nähdään toukokuussa!

Ystävällisin terveisin,

Johanna Hurmerinta

Yhteisöpedagogiopiskelija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK)

S-posti: johanna.hurmerinta@edu.xamk.fi

KÄÄNNÄ

Motivaatiokirje, suomenkielinen

Haastattelun tarkoitus

Haastattelu on osa yhteisöpedagogitutkintoa (amk) liittyvää opinnäytetyötä, jonka tilaajana toimii Loviisan työllisyyspalvelut. Opinnäytetyötä teen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluun (XAMK).

Haastatteluilla kerätään tietoa Loviisan seinättömän pajan nuorten valmentautujien omakohtaisista kokemuksista.

Haastatteluaineiston luottamuksellisuus

Haastattelun järjestelyt ja tulosten raportointi opinnäytetyössä ovat luottamuksellisia. Haastattelusta saatavat henkilökohtaiset tiedot tulevat ainoastaan tutkijan käyttöön, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille.

Tulokset ja sitaattit julkaistaan opinnäytetyössä niin, ettei yksittäistä haastateltavaa voi tunnistaa. Haastateltavista puhutaan opinnäytetyössä henkilöinä, eikä nimeä, sukupuolta tai ikää mainita.

Haastatteluaineiston käyttötarkoitus, käsittely ja säilyttäminen

Haastattelulla kerättyä tietoa käytetään opinnäytetyön aineistona. Haastattelut nauhoitetaan, ja kirjoitetaan tekstimuotoon aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Tutkijana olen ainoa, joka käsittelee aineistoa. Haastatteluaineisto hävitetään välittömästi, kun se on tutkimuksen kannalta tarpeetonta.

Oikeutesi haastateltavana

Osallistuminen haastatteluun on sinulle vapaaehtoista. Sinulla on myös haastattelun aikana oikeus kieltäytyä tutkimuksesta ja keskeyttää haastattelu missä vaiheessa tahansa ilman, että siitä aiheutuu sinulle seuraamuksia.

Sinulla on oikeus saada lisätietoa tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa.

Haastattelutilanne

Haastattelutilanteessa on läsnä sinun lisäksi vain haastattelija, eli minä. Haastattelu tapahtuu Loviisan keskustassa viikolla 19. Tarkempi haastattelupaikka varmistuu myöhemmin, ja siitä ilmoitetaan sinulle hyvissä ajoin henkilökohtaisesti.

Mikäli haluaisit osallistua haastatteluun, mutta viikko 19 ei ole sinulle sopiva ajankohta, kerro asiasta Kinnulle, niin pyrimme järjestämään sinulle paremman ajankohdan!

Hej du som tränar på den vägglösa verkstaden

Tack att du svarade på min enkät!

Jag hoppas att du ännu skulle delta i en intervju som ordnas senare på våren i Lovisa. Jag skulle vilja intervjua dig på vecka 19 (8–12.5.2017). Det är dock frivilligt för dig att delta i intervjun.

För personer som tränas på Vägglösa verkstaden och för personer som är anställda av Lovisa stad ordnas intervjun som en del av arbetstiden. Intervjun tar med andra ord inte av din fritid utan den ingår i din arbetsdag. Som tack för ditt deltagande bjuder jag på kaffe och bulla i samband med intervjun.

Det är viktigt att få höra dina erfarenheter och det hjälper att förstå hur ni som tränar på Vägglösa verkstaden ser på verksamheten och upplever den. Med hjälp av denna information är det möjligt att i fortsättningen erbjuda sådan vägglös träning i Lovisa som är bättre och som möter er som tränar på Vägglösa verkstadens behov.

Jag kan intervjua högst sex personer. Det lottas ut sex deltagare bland de villiga om det visar sig att det finns fler personer som önskar delta i intervjun. De meddelas skilt om saken personligen.

På den nästa sidan har jag sammanfört för dig information om intervjun, om dess mål och syfte, om dina rättigheter som intervjuad, om konfidentialiteten och om själva intervjusituationen. Om du ännu funderar över något kan du fråga råd av Kinnu och vid behov också när som helst kontakta mig per e-post.

Hoppas vi ses i maj!

Med vänlig hälsning,

Johanna Hurmerinta

Samhällspedagogstuderande inom, yrkeshögskolan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
(XAMK)

S-post: johanna.hurmerinta@edu.xamk.fi

VÄND

Motivaatiokirje, ruotsinkielinen

Syftet med intervjun

Intervjun utgör en del av mitt lärdomsprov för samhällspedagogieexamen (yrkeshögskola) som beställts av Lovisa stads sysselsättningstjänster. Jag gör mitt lärdomsprov för yrkeshögskolaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK).

Med intervjuerna samlas uppgifter om personliga erfarenheter bland unga personerna som tränar på Lovisa stads Vägglösa verkstad.

Intervjumaterialets konfidentialitet

Intervjuns arrangemang och rapporteringen av resultaten i lärdomsprovet är konfidentiella. De personliga uppgifter som framkommer under intervjun kommer enbart till undersökarens användning och uppgifterna överläts inte till utomstående.

Resultaten och citaten publiceras i lärdomsprovet på ett sådant sätt att det inte går att identifiera den enskilda intervjuade personen. De intervjuade omnämns i lärdomsprovet som personer och varken namn, kön eller ålder nämns.

Intervjumaterialets användningsändamål, hantering och lagring

Informationen som samlas under intervjun används som material för ett lärdomsprov. Intervjuerna bandas och transkriberas i textform för att underlätta hanteringen av materialet. I min roll som undersökare är jag den enda som hanterar materialet. Undersökningsmaterialet förstörs omedelbart då materialet blir obehövligt vad gäller undersökningen.

Dina rättigheter som intervjuad

Deltagandet i intervjun är frivilligt för dig. Under intervjun har du också rätt att vägra delta i undersökningen och avbryta intervjun i vilket skede som helst utan att detta medför några följder för dig.

Du har rätt att få ytterligare uppgifter om undersökningen i vilket skede som helst.

Intervjun

Under intervjun närvarar förutom dig endast intervjuaren, det vill säga jag. Intervjun äger rum i Lovisa centrum vecka 19. Den exaktare intervjuplatsen blir klar senare och du meddelas personligen om det i god tid före.

Om du vill delta i intervjun, men vecka 19 inte är en lämplig tidpunkt för dig, berätta då om saken för Kinu så försöker vi ordna en bättre tidpunkt för dig!

Suostumus haastatteluun

SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVÄÄN HAASTATTELUUN

Osallistun Johanna Hurmerinnan tekemään haastatteluun, joka on osa opinnäytetyönä toteutettavaa tutkimusta.

Yhteisöpedagogin (amk) tutkintoon liittyvän opinnäytetyön aiheena on Loviisan seinättömän pajan nuorten valmentautujien kokemukset ja heidän tyytyväisyytensä toimintaan. Opinnäytetyö tehdään Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluun (XAMK), ja sen tilaajana toimii Loviisan työllisyyspalvelut.

Annan luvan käyttää haastattelumateriaalia opinnäytetyössä. Kertomaani voidaan käyttää myös suorina lainauksina. Materiaalia käytetään kuitenkin ehdottoman luottamuksellisesti niin, ettei henkilöllisyyteni paljastu.

Annan suostumukseni haastattelujen nauhoittamiseen. Haastatteluaineisto hävitetään välittömästi, kun se on tutkimuksen kannalta tarpeetonta.

Olen saanut ennen tämän suostumuksen allekirjoittamista *Motivaatiokirjeen*, jossa kerrotaan tutkimuksen sisällöstä, tavoitteista ja tarkoituksesta, oikeuksistani haastateltavana, luottamuksellisuudesta, sekä käytännön menettelyistä haastattelun suhteen. Minulle on myös tarjottu mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä.

Aika ja paikka: _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____